

PENGARUH EFIKASI DIRI DAN *GENDER EQUALITY* TERHADAP MOTIVASI

Study Ex Post Facto Terhadap Guru SMA Swasta
di Kabupaten OKU Timur Kota Palembang SUM-SEL



**ULFA ADILLA
7616130536**

Tesis yang Ditulis untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
untuk Memperoleh Gelar Magister

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2015**

**THE EFFECT OF SELF EFFICACY AND GENDER EQUALITY TO
MOTIVATION
(AN EX POST FACTO STUDY AT PRIVATE SENIOR HIGH SCHOOL IN
EAST OKU-PALEMBANG)**

ULFA ADILLA

ABSTRACT

This research objective is to know and analyze the effect of self efficacy and gender equality toward the motivation. The method used in this research is ex post facto with 2x2 factorial design. The samples are 80 respondents taken by multistage random sampling. The data collected through questionnaire had been tried out on validity and reliability. The analyzed data used ANAVA two ways. Before being analyze, the data are tested by their normality and homogeneity. Then the conclusion of this research are: 1) Overall, the teachers's motivation is different between they who have high and low self-efficacy. (2) Overall, the motivation of teachers are different between male and female teachers (3) The male teachers motivation is different between they who have high and low self-efficacy. (4) Female teachers have stronger motivation when they have high self-efficacy, and having weak motivation when their self efficacy is low. (5) There are an interaction effect between self-efficacy and gender equality on the teacher's motivation.

Keywords: Self Efficacy, Gender Equality and Motivation, Ex Post Facto

RINGKASAN

Motivasi merupakan salah satu faktor keberhasilan guru dalam mendidik siswa, teori motivasi mempelajari mengenai apa yang memotivasi seseorang dalam bekerja. Motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Kuat lemahnya motivasi kerja seorang guru menentukan tinggi rendahnya tingkat kinerja guru. Guru professional merupakan syarat mutlak untuk menciptakan system dan praktik pendidikan yang berkualitas. Motivasi guru didukung pula oleh adanya keyakinan diri akan kemampuan diri dalam menjalankan pekerjaannya. Keyakinan individu mengenai kemampuannya dalam menjalankan tugas tertentu dikenal dengan istilah efikasi diri. Efikasi diri seseorang menentukan seberapa besar usaha dan motivasi seseorang dalam bekerja dan menyelesaikan tugasnya, disamping itu motivasi guru juga dipengaruhi oleh gender equality. Hal ini didukung oleh pendapat yang dikemukakan Menurut Menurut Luthans: *“self-efficacy refers to an individual’s conviction (or confidence) about his or her abilities to mobilize the motivation, cognitive resources, and courses of action needed to successfully execute a specific task within a given context.* Dijelaskan bahwa efikasi diri adalah merujuk pada keyakinan individu baik itu pria atau wanita (*gender*) tentang kemampuan untuk memobilisasi motivasi, sumber daya kognitif, dan tindakan yang diperlukan agar berhasil melaksanakan tugas dalam konteks tertentu. Keyakinan akan efikasi diri adalah suatu yang bisa dipelajari dan melibatkan beberapa proses yang senantiasa menyertai, termasuk di dalamnya adalah kognitif, motivasi, efikasi dan proses seleksi. Bandura juga mengatakan, *“the different forms of social influence affects four major aspects of gender-role development and functioning. these include outcome expectations concerning gendered conduct and roles, self-evaluative standards, and self-efficacy beliefs”.* Berbagai bentuk pengaruh sosial mempengaruhi aspek utama pembangunan peran dan fungsi gender. ini mempengaruhi perilaku dan peran gender,

standar evaluatif diri, dan keyakinan efikasi diri. Lebih lanjut dikemukakan Menurut Gary Yulk, “*task motivation also depends on individual self-efficacy and collective efficacy. Individual self-efficacy is the belief that one is competent and capable of attaining difficult task objectives. People with high self-efficacy are willing to expend more effort and persist longer in overcoming obstacles to the attainment of task objective*”. Motivasi tergantung pada efikasi diri individu dan kolektif. Efikasi diri adalah keyakinan bahwa seorang yang kompeten dan mampu mencapai tujuan tugas yang sulit. Individu yang memiliki efikasi diri tinggi bersedia mengeluarkan usaha lebih dan bertahan lebih lama dalam mengatasi hambatan untuk pencapaian tujuan tugas.



Metodologi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *ex post facto* desain factorial 2X2. Pemilihan sampel untuk responden dilakukan dengan teknik *multistage random sampling* dimana guru swasta sebagai unit analisis sebanyak 80 guru. Berdasarkan perhitungan uji coba instrumen pada variabel motivasi diperoleh 35 instrumen valid. Hasil perhitungan reliabilitas instrumen pengayaan kerja dengan koefisien reliabilitas sebesar 0,941. Berdasarkan perhitungan uji coba instrumen pada variabel efikasi diri diperoleh 30 instrumen valid. Hasil perhitungan reliabilitas instrumen kepuasan kerja dengan koefisien reliabilitas sebesar 0,943. Analisis data penelitian dilakukan dengan statistik deskriptif. Dan pengujian persyaratan analisis dilakukan uji normalitas galat taksiran dengan menggunakan teknik liliefors dan uji linieritas. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis varians (ANAVA) dua jalur dan dilanjutkan dengan uji Tuckey, analisis varian dua jalur digunakan untuk menguji pengaruh utama (*main effect*) dan interaksi (*interaction effect*) antara efikasi diri dan gender equality terhadap motivasi.

Hasil pengujian hipotesis: Seluruhnya menolak H_0 dan menerima H_1 dengan hasil perhitungan sebagai berikut: hipotesis 1: $F_{hitung} = 12,139 > F_{tabel} = 11,683$. Hipotesis 2: $F_{hitung} = 12,139 > F_{tabel} = 11,683$. Hipotesis 3: $q_{hitung} =$



11,31 > $q_{\text{tabel}} = 3,96$. Hipotesis 4: $q_{\text{hitung}} = 6,257 > q_{\text{tabel}} = 3,96$. Hipotesis 5: $F_{\text{hitung interaksi}} = 47,142 > F_{\text{tabel}} = 6,967$. Dari uji hipotesis, maka dapat disimpulkan: 1) Secara keseluruhan motivasi guru berbeda bila memiliki efikasi diri tinggi dengan guru yang memiliki efikasi diri rendah. 2) Secara keseluruhan motivasi guru berbeda antara guru pria dan guru wanita. 3) Bagi guru pria motivasinya berbeda antara guru yang memiliki efikasi diri tinggi dengan yang memiliki efikasi diri rendah. 4) Bagi guru wanita motivasinya lebih kuat bila memiliki efikasi diri tinggi dari pada guru yang memiliki efikasi diri rendah. 5) Terdapat pengaruh interaksi antara efikasi diri, dan *gender equality* terhadap motivasi. Hasil penelitian ini dapat diimplikasikan bahwa untuk meningkatkan motivasi guru, baik guru pria maupun guru wanita diperlukan efikasi diri yang tinggi dan *gender equality* sehingga mampu menghasilkan kerja yang baik. Oleh karena itu apabila suatu kebijakan dalam pendidikan menginginkan adanya tingkat motivasi guru kuat, maka faktor efikasi diri guru perlu ditingkatkan dengan mempertimbangkan *gender equality*.

PERSETUJUAN PANITIA UJIAN

DIPERSYARATKAN UNTUK YUDISIUM MAGISTER

| | |
|---|--|
| Pembimbing I | Pembimbing II |
|  |  |
| Prof. Dr. I Made Putrawan Tanggal : 27/7/2015 | Dr. Matin, M.Pd Tanggal : 27-7-2015 |

PANITIA UJIAN MAGISTER

| Nama | Tanda tangan | Tanggal |
|--|--|-----------|
| Prof. Dr. Moch. Asmawi, M.Pd (Ketua) ¹ |  | 30/7 2015 |
| Dr. Dwi Deswary, M.Pd (Sekretaris) ² |  | 30/7 2015 |

Nama : Ulfa Adilla
No. Registrasi : 7616130536
Tanggal Lulus :


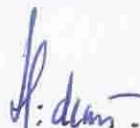


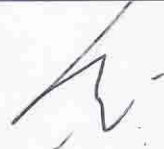
1. Direktur Program Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta
2. Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan S2 PPs UNJ

BUKTI PENGESAHAN PERBAIKAN TESIS

Nama : Ulfa Adilla

No Registrasi : 7616130536

Program Studi : Manajemen Pendidikan

| No | Nama | Tanda Tangan | Tanggal |
|----|--|--|-----------|
| 1 | Prof. Dr. Moch. Asmawi, M.Pd (Direktur PPs UNJ / Ketua) |  | 30/7 2015 |
| 2 | Dr. Dwi Deswary, M.Pd (Kaprodi MP S2 UNJ / Sekretaris) |  | 30/7 2015 |
| 3 | Prof. Dr. I Made Putrawan (Pembimbing I) |  | 27/7 2015 |
| 4 | Dr. Matin, M.Pd (Pembimbing II) |  | 27/7 2015 |
| 5 | Prof. Dr. Bedjo Sujanto, M.Pd (Penguji) |  | 27/7 15 |

LEMBAR PERNYATAAN

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis yang saya susun sebagai syarat untuk memperoleh gelar Magister dari Program Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta seluruhnya merupakan hasil karya saya sendiri.

Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan Tesis yang saya kutip dan hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Apabila di kemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian Tesis ini bukan hasil karya saya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Jakarta, 26 Juni 2015



Ulfa Adilla

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji dan syukur kepada Allah SWT atas segala rahmat, taufik dan hidayah-Nya hingga peneliti dapat menyelesaikan tesis dengan judul “**Pengaruh Efikasi Diri dan *Gender Equality* Terhadap Motivasi *Study Ex Post Facto* Terhadap Guru SMA Swasta Di Kabupaten OKU Timur Kota Palembang Sum-Sel**”. Penyusunan tesis ini dilakukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Magister Manajemen Pendidikan pada Program Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta.

Tesis ini dapat diselesaikan berkat bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Untuk itu, pada kesempatan ini peneliti mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. H. Djaali, selaku Rektor Universitas Negeri Jakarta.
2. Prof. Dr. Moch. Asmawi, M.Pd, selaku Direktur Pogram Pasca Sarjana Universitas Negeri Jakarta.
3. Dr. Dwi Deswary, M.Pd, selaku Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Program Pasca Sarjana Universitas Negeri yang telah memotivasi, mendukung serta mengarahkan peneliti.
4. Prof. I Made Putrawan, selaku dosen pembimbing I yang selalu memberikan motivasi, dukungan serta arahan kepada peneliti.
5. Dr. Matin, M.Pd, selaku dosen pembimbing II yang selalu memberikan motivasi, dukungan serta arahan kepada peneliti.
6. Prof. Dr. Bedjo Sujanto, M.Pd selaku dosen penguji.
7. Para Dosen Magister Manajemen Pendidikan Program Pascasarna yang telah memberikan ilmu kepada peneliti selama belajar di Universitas Negeri Jakarta.
8. Seluruh Petugas Perpustakaan Program Pasca Sarjana Universitas Negeri Jakarta.

9. Kepala SMA Swasta sekabupaten OKU Timur Kota Palembang beserta guru yang telah berpartisipasi dalam memberikan izin serta mengisi instrumen penelitian.
10. Rekan-rekan seperjuangan Program Studi Manajemen Pendidikan angkatan 2013 yang senantiasa memotivasi dan membantu selama perkuliahan.
11. Terimakasih untuk para sahabat tersayang: Vika Martahayu, Ayu Lestari, Muktizon, Syafrial Nurdin.
12. Akhirnya rasa hormat dan bangga, saya sampaikan pada keluargaku tercinta: Ayahanda Drs. H. Hasan dan Ibunda H. Umi Nadera, adek-adekku tersayang Luthfan Adli & Nila Aulya, serta seluruh keluarga dan rekan-rekan yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu, yang telah memberikan dukungan moril maupun material, serta doanya kepada peneliti.

Kiranya tesis ini dapat bermanfaat dalam memperkaya khasanah keilmuan di bidang manajemen pendidikan, dan dapat bermafaat bagi insani-insan pendidikan di masa kini maupun masa yang akan datang.

Jakarta, 26 Juni 2015

U A

DAFTAR ISI

| | |
|--|------|
| ABSTRACT | i |
| RINGKASAN | ii |
| PERSETUJUAN PANITIA UJIAN | v |
| BUKTI PENGESAHAN PERBAIKAN TESIS | vi |
| LEMBAR PERNYATAAN | vii |
| KATA PENGANTAR | viii |
| DAFTAR ISI | x |
| DAFTAR TABEL | xiii |
| DAFTAR GAMBAR | xiv |
| DAFTAR LAMPIRAN | xv |
| | |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| A. Latar Belakang Masalah | 1 |
| B. Identifikasi Masalah | 7 |
| C. Pembatasan Masalah | 7 |
| D. Rumusan Masalah | 8 |
| E. Kegunaan Hasil Penelitian | 8 |
| | |
| BAB II KAJIAN TEORETIK | |
| A. Deskripsi Konseptual | 10 |
| 1. Motivasi | 10 |
| 2. Efikasi Diri | 16 |
| 3. <i>Gender Equality</i> | 24 |
| B. Hasil Penelitian yang Relevan | 29 |
| C. Kerangka Teoretik | 31 |
| D. Hipotesis Penelitian | 44 |

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

| | |
|--|----|
| A. Tujuan Penelitian | 46 |
| B. Tempat dan Waktu Penelitian | 47 |
| C. Metode Penelitian | 47 |
| D. Populasi dan Sampel | 48 |
| E. Teknik Pengumpulan Data..... | 50 |
| 1. Instrumen Motivasi | 51 |
| a. Definisi Konseptual | 51 |
| b. Definisi Operasional..... | 51 |
| c. Kisi-Kisi Instrumen | 52 |
| d. Pengujian Validitas dan Penghitungan Reliabilitas | 54 |
| 2. Instrumen Efikasi Diri..... | 55 |
| a. Definisi Konseptual | 55 |
| b. Definisi Operasional..... | 55 |
| c. Kisi-Kisi Instrumen | 56 |
| d. Pengujian Validitas dan Penghitungan Reliabilitas | 57 |
| 3. <i>Gender Equality</i> | 59 |
| a. Definisi Konseptual | 59 |
| b. Definisi Operasional..... | 59 |
| F. Teknik Analisis Data | 59 |
| G. Hipotesis Statistika | 60 |

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

| | |
|---|----|
| A. Deskripsi Data | 63 |
| 1. Sebaran Skor Motivasi yang Memiliki Efikasi Diri Tinggi (A ₁) | 63 |
| 2. Sebaran Skor Motivasi yang Memiliki Efikasi Diri Rendah (A ₂)..... | 65 |

| | |
|--|----|
| 3. Sebaran Skor Motivasi yang Memiliki <i>Gender Equality</i> Pada Pria (B1) | 66 |
| 4. Sebaran Skor Motivasi yang Memiliki <i>Gender Equality</i> Pada Wanita (B1) | 67 |
| 5. Sebaran Skor Motivasi yang Memiliki Efikasi Diri Tinggi dan <i>Gender Equality</i> Pria (A1B1)..... | 69 |
| 6. Sebaran Skor Motivasi dengan Efikasi Diri Tinggi dan <i>Gender Equality</i> pada Wanita (A1B2)..... | 71 |
| 7. Sebaran Skor Motivasi dengan Efikasi Diri rendah dan <i>Gender Equality</i> pada Pria (A2B1)..... | 72 |
| 8. Sebaran Skor Motivasi dengan Efikasi Diri Rendah dan <i>Gender Equality</i> pada pria (A2B2)..... | 74 |
| B. Pengujian Persyaratan Analisis | 76 |
| 1. Uji Normalitas | 76 |
| 2. Uji Homogenitas | 80 |
| C. Pengujian Hipotesis | 84 |
| D. Pembahasan Hasil Penelitian | 90 |

BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

| | |
|----------------------------|-----|
| A. Kesimpulan..... | 100 |
| B. Implikasi..... | 101 |
| C. Saran..... | 102 |
| DAFTAR PUSTAKA..... | 104 |
| LAMPIRAN-LAMPIRAN | 106 |
| DAFTAR RIWAYAT HIDUP | 209 |

DAFTAR GAMBAR

| | | |
|------------|---|----|
| Gambar 4.1 | Grafik Histogram Distribusi Frekuensi Kelompok A_1 | 64 |
| Gambar 4.2 | Grafik Histogram Distribusi Frekuensi Kelompok A_2 | 66 |
| Gambar 4.3 | Grafik Histogram Distribusi Frekuensi Kelompok B_1 | 67 |
| Gambar 4.4 | Grafik Histogram Distribusi Frekuensi Kelompok B_2 | 69 |
| Gambar 4.5 | Grafik Histogram Distribusi Frekuensi Kelompok A_1B_1 | 70 |
| Gambar 4.6 | Grafik Histogram Distribusi Frekuensi Kelompok A_2B_1 | 72 |
| Gambar 4.7 | Grafik Histogram Distribusi Frekuensi Kelompok A_1B_2 | 73 |
| Gambar 4.8 | Grafik Histogram Distribusi Frekuensi Kelompok A_2B_2 | 75 |

DAFTAR TABEL

| | | |
|------------|---|----|
| Tabel 3.1 | Kisi-kisi Instrumen Motivasi..... | 53 |
| Tabel 3.2 | Kisi-kisi Instrumen Efikasi Diri..... | 56 |
| Tabel 4.1 | Distribusi Frekuensi Kelompok A_1 | 64 |
| Tabel 4.2 | Distribusi Frekuensi Kelompok A_2 | 65 |
| Tabel 4.3 | Distribusi Frekuensi Kelompok B_1 | 67 |
| Tabel 4.4 | Distribusi Frekuensi Kelompok B_2 | 68 |
| Tabel 4.5 | Distribusi Frekuensi Kelompok A_1B_1 | 70 |
| Tabel 4.6 | Distribusi Frekuensi Kelompok A_1B_2 | 71 |
| Tabel 4.7 | Distribusi Frekuensi Kelompok A_2B_1 | 73 |
| Tabel 4.8 | Distribusi Frekuensi Kelompok A_2B_2 | 74 |
| Tabel 4.9 | Rekapitulasi Data Rerata Skor Motivasi Guru berdasarkan Efikasi Diri Dan Gender Equality..... | 75 |
| Tabel 4.10 | Rangkuman Hasil Uji Normalitas..... | 76 |
| Tabel 4.11 | Rangkuman Hasil Uji Homogenitas..... | 80 |
| Tabel 4.13 | Hasil Analisis Kovarians..... | 82 |
| Tabel 4.14 | Uji Hipotesis dengan Analisis Varians (ANAVA)..... | 84 |
| Tabel 4.15 | Perbandingan Kelompok A_1B_1 dengan A_2B_1 | 86 |
| Tabel 4.15 | Perbandingan Kelompok A_1B_2 dengan A_2B_2 | 88 |

DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|---|-----|
| Lampiran 1. Rancangan Penelitian..... | 107 |
| Lampiran 2. Instrumen Penelitian | 112 |
| Lampiran 3 Hasil Uji Coba | 132 |
| Lampiran 4. Kisi-Kisi Instrumen Akhir | 145 |
| Lampiran 5. Rekapitulasi Data Mentah Penelitian | 148 |
| Lampiran 6. Pengujian Persyaratan Analisis | 176 |
| Lampiran 7. Pengujian Hipotesis | 192 |
| Lampiran 8 Surat-Surat | 201 |

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan memegang peranan penting dalam kehidupan bernegara, karena hanya melalui pendidikan dapat dibina manusia Indonesia baru yang berorientasi pada pembangunan. Sumber daya manusia yang handal merupakan modal dasar pembangunan negara agar dapat tetap eksis dalam era globalisasi yang penuh persaingan.

Pembangunan pendidikan nasional merupakan usaha yang bertujuan untuk mewujudkan masyarakat Indonesia yang berkualitas, maju, mandiri, dan modern. Pembangunan pendidikan merupakan bagian penting upaya menyeluruh dan sungguh-sungguh untuk meningkatkan harkat dan martabat bangsa.

Landasan filosofis pendidikan Indonesia telah diuraikan secara jelas dalam (Bab I, Pasal 1, UU. SISDIKNAS No. 20 Th. 2003) yang menjelaskan bahwa:

Pendidikan usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik dapat secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, dan kepriadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta ketrampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara.¹

¹ Undang-undang Republik Indonesia 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab I, Pasal 1.

Dalam UU No, 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen (Pasal 1 ayat 1) juga dijelaskan:

Guru adalah pendidik professional dengan tugas utama mendidik, mengajar dan membimbing, mengarahkan melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik, pada anak usia dini, jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.²

Motivasi merupakan salah satu faktor keberhasilan guru dalam mendidik siswa. Motivasi disebabkan oleh adanya keinginan pemenuhan kebutuhan dari setiap manusia dalam bekerja, Setiap manusia tentu mempunyai dasar alasan, mengapa seseorang bersedia melakukan jenis kegiatan atau pekerjaan tertentu, mengapa orang yang satu bekerja lebih giat, sedangkan orang yang satunya lagi bekerja biasa saja, tentulah semuanya ada dasar alasan yang mendorong atau yang menyebabkan seseorang bersedia bekerja seperti itu atau dengan kata lain pasti ada motivasinya, termasuk juga guru dalam melaksanakan pekerjaannya. Teori motivasi mempelajari mengenai apa yang memotivasi seseorang dalam bekerja. Motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Kuat lemahnya motivasi kerja seseorang menentukan tinggi rendahnya tingkat kinerja karyawan.

Kehadiran guru dan profesionalisme guru sangat berpengaruh dalam mewujudkan program pendidikan nasional. Sebagai pendidik dan pengajar, guru dituntut memiliki sepuluh kompetensi dasar salah satunya

² Undang-undang No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal1, ayat 1

adalah memotivasi siswa. Motivasi guru melalui pelaksanaan tugasnya sebagai pendidik, pengajar dan pelatih anak didiknya diharapkan dapat memberikan kontribusi yang berarti bagi pencapaian tujuan pendidikan yang telah ditetapkan.

Seharusnya Guru tidak hanya harus memenuhi 24 jam mengajar per minggu, guru pun harus mendapatkan penilaian baik untuk kinerjanya selama setahun. Ini berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional (Permendiknas) No 35 Tahun 2010 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kredit. Permendiknas ini mengatur mengenai Penilaian Kinerja Guru (PKG) dan sudah berjalan tertanggal 1 Januari tahun ini, yang hasilnya wajib dilaporkan ke bagian kepegawaian Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga (Disdikpora) Palembang per 20 Januari 2014. Kepala bidang (Kabid) Kepegawaian Disdikpora Palembang Nasikhun mengatakan, guru yang tidak melaporkan hasil PKG yang sudah dijalaninya, terancam akan dicabut tunjangan sertifikasi. Untuk itu, bagi guru yang sebelumnya belum melaksanakan PKG untuk segera melaksanakannya. Banyak sekali kerugian jika tidak segera melaksanakan PKG, tidak hanya sertifikasi yang dicabut, tetapi juga kenaikan pangkat bisa saja tersendat," jelasnya. PKG sendiri bertujuan untuk meningkatkan motivasi guru untuk bekerja

lebih baik. Empat kompetensi yang dinilai dalam PKG ini meliputi kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, serta profesional.³

Namun kenyataan yang diperoleh gambaran bahwa motivasi guru di Kabupaten OKU Timur Kota Palembang Sum-Sel masih belum sesuai dengan harapan. Hal ini diketahui dari upaya peningkatan kerja guru seperti peningkatan kualitas kerja, semangat kerja, daya juang dalam menyelesaikan pekerjaan masih belum optimal. Belum optimalnya upaya tersebut dapat dijadikan gambaran adanya respon guru yang terwujud dalam bentuk motivasi seseorang membutuhkan efikasi diri, terutama untuk mendorong penyelesaian tugas atau pekerjaan dengan cepat dan berkualitas.

Penurunan motivasi ini juga disebabkan oleh masih rendahnya kompensasi (gaji dan upah) yang diterima karyawan bila dibandingkan dengan tingkat pengabdian dan pengorbanan yang diberikan maupun masa kerja yang dimiliki masing-masing guru. Hal ini sejalan dengan pernyataan Ahmad Tarmizi dalam koran Palembang: sriwijaya pos:

Penurunan layanan kualitas di sekolah ini sangat mungkin terjadi mengingat masih banyaknya guru yang belum terjamin kesejahteraannya, apalagi dengan kebijakan sekolah gratis, guru-guru tidak lagi dimungkinkan menerima insentif khusus dari masyarakat.⁴

³ <http://palembang.tribunnews.com/2013/12/27/kinerja-guru-buruk-sertifikasi-dicabut>. (diakses tanggal 15 November 2014)

⁴ Ahmad Tarmizi, "Sertifikasi Guru Alat Pemerintah" <http://palembang.tribunnews.com/index-news>. 2013/05/13, (Palembang: Sriwijaya Pos, 2013). (diakses 18 November 2014)

Oleh karena itu adanya praktik pembagian jam mengajar dan dana sertifikasi di kalangan guru kota Palembang, diakui oleh sejumlah guru sudah menjadi rahasia umum. Bahkan praktik tersebut sudah lama terjadi semenjak kebijakan sertifikasi ini keluar. Mereka beranggapan, kewajiban mengajar sebanyak 24 jam dalam sepekan tersebut cukup berat sehingga banyak terjadi perebutan jam mengajar, tidak tepat waktu, hingga tidak fokus karena kelelahan akibat mengejar target dan untuk memenuhi kebutuhan dan kesejahteraan para guru.⁵

Motivasi akan mempengaruhi sikap dan perilaku individu dalam bekerja, motivasi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu bekerja keras dan antusias untuk mencapai hasil kerja yang tinggi. Motivasi secara umum dapat diidentifikasi sebagai serangkaian kekuatan penggerak yang muncul dari dalam dan diluar diri masing-masing individu. Kedua kekuatan itu menimbulkan minat kerja dan berhubungan dengan tingkah laku dan menentukan arah, intensitas dari tingkah laku atau kebiasaan individual.⁶

Motivasi yang tinggi dalam sebuah organisasi sekolah akan berdampak positif yaitu tercapainya tujuan yang telah ditentukan oleh organisasi sekolah. Agar motivasi dapat dioptimalkan dalam organisasi sekolah maka perlu diketahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi

⁵ <http://palembang.tribunnews.com/2014/08/08/praktik-pembagian-jam-mengajar-marak-terjadi-pada-profesi-guru>. (di akses 14 Desember 2014)

⁶ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber hDaya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2005)

motivasi itu. Faktor-faktor itu meliputi faktor internal yang bersumber dari dalam individu dan faktor eksternal yang bersumber dari luar individu. Faktor internal seperti sikap terhadap pekerjaan, bakat, minat, kepuasan, pengalaman, dan lain-lain serta faktor dari luar individu yang bersangkutan seperti efikasi diri, pengawasan, gaji, lingkungan kerja, kepemimpinan.⁷

Motivasi guru didukung pula oleh adanya keyakinan diri akan kemampuan diri dalam menjalankan pekerjaannya. Keyakinan individu mengenai kemampuannya dalam menjalankan tugas tertentu dikenal dengan istilah efikasi diri. Efikasi diri seseorang menentukan seberapa besar usaha dan motivasi seseorang dalam bekerja dan menyelesaikan tugasnya. Mereka yang memiliki kepercayaan diri yang kuat pada kemampuan diri akan berusaha lebih keras dan lebih termotivasi bekerja ketika menghadapi kesulitan. Hal ini juga menyangkut efikasi diri individu dalam pencapaian kariernya.

Disamping itu *gender equality* (kesetaraan gender) sangat diperlukan agar guru pria dan wanita merasa tidak dibeda-bedakan, dan menikmati status yang setara dan memiliki kondisi yang sama untuk mewujudkan secara penuh hak-hak asasi dan potensi bagi

⁷ Wahjosumidjo, *Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Ghalia Indonesia 2001), h. 42.

pembangunan di segala bidang kehidupan hal ini dapat menumbuhkan efikasi diri dan ke percaya diri dan dapat juga meningkatkan motivasi.

Dengan adanya efikasi diri dan *gender equality* diharapkan dapat memotivasi guru untuk lebih meningkatkan kinerjanya, sehingga tujuan pendidikan di Indonesia dapat tercapai sesuai harapan.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah maka dapat diidentifikasi berbagai masalah sebagai berikut: peran motivasi guru SMA swasta di Kabupaten OKU Timur Kota Palembang Sum-Sel dalam meningkatkan hasil belajar siswa, gambaran motivasi guru SMA swasta di Kabupaten OKU Timur Kota Palembang Sum-Sel. Pengaruh efikasi diri terhadap motivasi guru SMA swasta di SMA swasta di Kabupaten OKU Timur Kota Palembang Sum-Sel, peranan efikasi diri dalam meningkatkan motivasi guru, peran *gender equality* (kesetaraan gender) dalam meningkatkan motivasi guru, pengaruh *gender equality* terhadap motivasi bila mereka memiliki efikasi diri yang berbeda dan pengaruh antara *gender equality* dan efikasi diri terhadap motivasi guru.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan diatas, maka peneliti hanya membatasi penelitian ini pada ruang lingkup pengaruh

efikasi diri dan *gender equality* terhadap motivasi merupakan sebuah studi ex post facto terhadap guru SMA swasta di Kabupaten OKU Timur Kota Palembang Sum-Sel.

D. Perumusan Masalah

1. Secara keseluruhan apakah motivasi guru berbeda bila memiliki efikasi diri tinggi dengan guru yang memiliki efikasi diri rendah.
2. Secara keseluruhan apakah motivasi guru berbeda antara guru pria dan guru wanita.
3. Bagi guru pria apakah motivasinya berbeda bila mereka memiliki efikasi diri tinggi atau dengan guru yang memiliki efikasi diri rendah.
4. Bagi guru wanita apakah motivasinya lebih kuat bila memiliki efikasi diri tinggi atau memiliki efikasi diri rendah.
5. Terdapat pengaruh interaksi antara efikasi diri, dan *gender equality* terhadap motivasi.

E. Kegunaan Penelitian

Manfaat penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, baik secara teoritis maupun praktis

1. Manfaat secara teoritis: Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan menambahkan wawasan bagi para guru SMA Swasta di SMA swasta di Kabupaten OKU Timur Kota Palembang Sum-Sel, tentang makna

dari motivasi, dan memberikan sumbangan pengetahuan dalam bidang manajemen pendidikan Khususnya terkait dengan efikasi diri, *gender equality* dan motivasi.

2. Manfaat praktis dapat memberikan kontribusi pemikiran kepada beberapa pihak, yaitu: hasil penelitian ini diharapkan
 - a. Untuk para guru; penelitian ini diharapkan mampu memberikan solusi akan berbagai permasalahan di sekolah, khususnya dalam motivasi guru SMA Swasta di SMA swasta di Kabupaten OKU Timur Kota Palembang Sum-Sel.
 - b. Mahasiswa dan masyarakat umum; penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi mahasiswa, khususnya jurusan Manajemen Pendidikan, serta masyarakat lainnya yang tertarik untuk meneliti tentang efikasi diri, *gender equality* dan motivasi.

BAB II KAJIAN TEORETIK

A. Defenisi Konseptual

1. Motivasi

Motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku. James L. Gibson, Ivancevich, Donnelly dan R. Konopaske berpendapat bahwa, *“motivation is the concept we use when we describe the forces acting on or within an individual to initiate and direct behavior.”*¹ Motivasi adalah alat pendorong yang menyebabkan seseorang merasa terpanggil dengan segala senang hati untuk melakukan suatu kegiatan. Menurut Gibson et. al, motivasi merupakan dorongan dari dalam diri karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan inisiatif sendiri tanpa paksaan dari orang lain.

Selanjutnya Schermerhorn dan kawan-kawan mendefinisikan motivasi, *“motivation was defined as forces that account for the level and persistence of an individual’s effort expended at work”*.² Motivasi didefinisikan sebagai kekuatan yang menimbulkan tingkat dan ketekunan dari suatu usaha individu yang dihasilkan di tempat kerja.

¹ James L. Gibson, Ivancevich, Donnelly, dan R. Konopaske, *Organization Behavior, Structure, Processes* (New York: McGraw-Hill, 2012), h. 126.

² John Schermerhorn, et. al., *Organizational Behavior* (New York: John Wiley & Sons, Inc., 2011), h. 130.

Sedangkan Fred Luthans menjelaskan motivasi sebagai berikut:

Motivation is a process that start with a phsyological or psycholigical defeciciency or need that activates behavior or a drive that is aimed at a goal or incentive. In a system sense, motivation consist of theses interacting and interdependent elements:

- a. *Needs. Needs are created whenever there is a phsyological or psycholigical imblance.*
- b. *Drives. With a few exceptions, drivers and motives (the two terms are often used interchangeably) are set up to alleviate needs. Phsyoligical and phsyological driver are action-oriented and provide an energizing thrust toward reacinga and incentive.*
- c. *Incentives. At the end of the motivation cycle is the incentive difined as anything that will alleviate a need and reduce a drive.*

Berikut ini gambar proses motivasi dasar dari Luthans:



Gambar 1.1.

Proses Motivasi Dasar³

Menurut Luthans, Motivasi merupakan proses yang dimulai dengan adanya defisiensi fisiologis atau psikologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditujukan untuk mencapai tujuan atau untuk mendapatkan insentif. Ada tiga unsur yang saling berinteraksi dalam motivasi, yaitu; 1) Kebutuhan, kebutuhan tercipta

³ Fred Luthans, *Organizational Behavior, An Evidence-Based Approach Twelfth Edition* (New York: McGraw-Hill Companies, Inc, 2011), h. 157

ketika terjadi ketidak seimbangan fisiologis dan psikologis; 2) Dorongan, tercipta untuk memenuhi kebutuhan; 3) Insentif, segala hal yang dapat memenuhi kebutuhan dan menurunkan dorongan. seseorang akan bergerak atau bertindak bila ada kebutuhan yang harus dipenuhi baik itu kebutuhan fisik maupun kebutuhan psikologis, dan terus berlangsung sampai kebutuhan tersebut terpenuhi, jika tidak ada gerakan atau tindakan maka dapat dikatakan individu tersebut tidak memiliki motivasi. Motivasi adalah proses yang dimulai dengan kekurangan kebutuhan fisiologis atau psychological yang mengaktifkan sebuah perilaku atau sebuah permulaan yang ditujukan untuk tujuan dan intensif

Motivasi merupakan arah usaha seseorang dengan tingkat upaya diri sendiri, motivasi bukan hanya kerja keras tetapi juga mencoba mengukur keyakinan diri sendiri dalam kemampuan untuk mencapai sukses.

Menurut Colquitt dan kawan-kawan, "*motivation is defined as a set of energetic forces that originates both within and outside an employee, initiates work-related effort, and determines its direction, intensity, and persistence*".⁴ Motivasi dapat didefinisikan sebagai seperangkat kekuatan energik yang berasal baik di dalam dan di luar

⁴ Jason A. Colquitt, Jeffery A. Lepine and Michael J. Wesson, *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace* (New York: McGraw-Hill Compaines, Inc, 2009), h. 179

karyawan, yang menunjukkan usaha yang berhubungan dengan pekerjaan, dan menentukan arah, intensitas, dan ketekunannya.

Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge mengatakan bahwa *“motivation as the processes that account for an individual’s intensity, direction, and persistence of effort toward attaining a goal.”*⁵ Motivasi sebagai proses yang mempengaruhi arah, kegigihan dan ketekunan yang dilakukan seseorang untuk mencapai tujuan.

Dari pernyataan Colquitt dan Robbins et. al, di atas dapat dipahami bahwa motivasi merupakan kekuatan baik yang datang dari dalam dan dari luar individu sebagai upaya dan tanggung jawabnya pegawai untuk menentukan arah atau tujuan yang ingin dicapai secara terus-menerus. Perbedaannya bahwa Colquitt mengatakan bahwa motivasi menentukan arah secara terus-menerus, sedangkan Robbins and Judge mengatakan bahwa motivasi merupakan arah, keinginan, dan ketekunan yang dilakukan seseorang untuk mencapai tujuan.

Motivasi adalah kombinasi yang kompleks dari kekuatan psikologis di dalam masing-masing orang. Ada tiga unsur tentang motivasi yaitu arah dan fokus perilaku, tingkat usaha yang diberikan, serta ketekunan perilaku. Tentang Motivasi ini Mc Shane lebih lanjut menjelaskan bahwa:

⁵ Stephen P. Robbins & Timothy A. Judge, *Organizational Behavior* (New Jersey: Prentice-Hall, 2009), h. 202.

*Employee's emotional and cognitive (relational) motivation, their ability to perform their job, their processing a clear understanding of the organization's vision and their specific role in that vision, and a belief that they have been given the resources to get their job done.*⁶

Motivasi merupakan kemampuan untuk mengerjakan pekerjaan dengan memahami visi organisasi, aturan yang terdapat dalam visi tersebut, dan kepercayaan, menjadi sumber bagi mereka dalam menyelesaikan pekerjaannya. Untuk memotivasi para guru, sekolah harus mengetahui motivasi yang mereka inginkan, karena pada dasarnya orang bekerja untuk memenuhi kebutuhannya. guru akan termotivasi bila dengan pekerjaannya dapat memenuhi keinginannya sehingga guru mampu bekerja penuh rasa tanggung jawab, penuh rasa percaya diri untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh suatu organisasi.

Menken berpendapat:

Motivation is the force that makes us do things.⁷ Motivation is present in every life function. Simple acts such as eating are motivated by hunger. Education is motivated by desire for knowledge. Motivators can be anything from reward to

⁶ Steven L. Mc Shane & Marry Ann Von Glinow, *Organizational Behavior* (Boston: Mc Graw-Hill, 2008), h. 34.

⁷ Ivanka Menken, *Organizational Behavior and Leadership Management Esesentials*, (New Jersey: Prentice Hall, 2009), h. 210

*coercion.*⁸ *Motivation is achieved through different factors with different people.*⁹

Motivasi adalah kekuatan yang membuat kita melakukan kegiatan. Motivasi hadir dalam setiap kehidupan. Tindakan sederhana seperti makan termotivasi oleh lapar. Pendidikan dimotivasi oleh keinginan untuk pengetahuan. Motivasi dicapai melalui faktor yang berbeda dengan orang yang berbeda.

Menurut Mullins motivasi adalah:

*Motivation is the creation of stimuli, incentives and working environments that enable people to perform to the best of their ability. The heart of motivation is to give people what they really want most from work. In return managers should expect more in the form of productivity, quality and service.*¹⁰

Motivasi adalah terciptanya rangsangan, insentif dan lingkungan kerja yang memungkinkan orang untuk melakukan yang terbaik dari kemampuan mereka. Inti dari motivasi adalah untuk memberikan individu apa yang mereka inginkan dari sebagian besar pekerjaannya di tempat kerja. Sebagai imbalannya manajer harus mengharapkan lebih dalam bentuk produktivitas, kualitas dan pelayanan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disintesis bahwa motivasi adalah keinginan seseorang untuk berhasil, maju, dan sukses dalam

⁸ *Ibid*, h. 205

⁹ *Ibid*, h. 213

¹⁰ Laure J. Mullins, *Management and Organization Behavior, 7th Edition* (Edinburg Gate Harlow: Prentice Hall, 2005), h. 253

bekerja yang didasarkan pada dimensi-dimensi *intensity* (intensitas), *direction* (arah), *persistence* (ketekunan) dari perilaku individu dalam melakukan aktifitas untuk pencapaian tujuan organisasi dengan indikator adanya keinginan mengerjakan hal-hal yang baru, adanya keberanian mengambil resiko, menyukai tantangan, kesungguhan dalam bekerja, keinginan untuk mencapai tujuan dengan arah yang jelas, bekerja tidak mengenal waktu, menyelesaikan tugas secara optimal untuk mencapai sukses, orientasi pada prestasi.

2. Efikasi Diri

Dalam kehidupan sehari-hari, termasuk dalam bekerja, seseorang membutuhkan efikasi diri, efikasi diri meliputi setiap unsur keyakinan yang terbentuk dalam diri seseorang untuk melakukan pekerjaan yang optimal terutama untuk mendorong penyelesaian tugas atau pekerjaan dengan cepat dan berkualitas.

Albert Bandura dalam buku Fred Luthans memberikan pernyataan awal bahwa, "*personal judgment or belief of how well one can execute courses of action required to deal with prospective situation*".¹¹ Efikasi diri berhubungan dengan penilaian pribadi atau keyakinan seseorang akan seberapa besar kemampuannya agar dapat melakukan serangkaian tindakan dan diperlukan untuk

¹¹ Luthans, *op. cit.*, h. 203

menghadapi situasi mendatang. Definisi awal dari Bandura tersebut mengindikasikan bahwa efikasi diri berhubungan dengan keyakinan diri akan kemampuan yang dimiliki dalam menjalankan tugas. Pernyataan awal dari Bandura ini menjadi dasar bagi para peneliti untuk mengembangkan konsep efikasi diri lebih lanjut.

Fred Luthan juga berpendapat, "*self efficacy is an individual's belief about his or her abilities and cognitive resources that can be marshaled together to successfully execute a specific task*".¹² Efikasi diri adalah keyakinan individu tentang kemampuan dan sumber daya kognitif yang dapat mengarahkan bersama-sama untuk berhasil melaksanakan tugas tertentu. Hal serupa juga dijelaskan oleh Kinicki dan kreitner mengemukakan defenisi efikasi diri, "*self efficacy is a person's belief about his or her chance of successfully accomplishing a specific task*".¹³ Menurut mereka efikasi diri merupakan keyakinan seseorang mengenai peluangnya untuk berhasil menyelesaikan tugas tertentu. Artinya orang yang memiliki efikasi diri akan jeli melihat peluang demi keberhasilan penyelesaian tugas. Kejelian melihat peluang ini mengindikasikan kesediaan individu yang memiliki efikasi diri tinggi untuk menerima tantangan dan menanggung resiko.

¹² *Ibid.*, h. 204

¹³ Knicki Angelo and Robert Kreitner, *Organizational Behavior, Key Concepts, Skills & Best Practices* Third Edition (New York: McGraw-Hill Companies, Inc., 2008), h. 128

Selanjutnya Colquitt, Le Pane dan Wesson menyatakan bahwa, “*self efficacy defined as the belief that a person has the capabilities needed to execute the behaviors required for task success*”.¹⁴ Efikasi diri didefinisikan sebagai kepercayaan bahwa seseorang memiliki kemampuan yang dibutuhkan untuk melaksanakan perilaku yang dibutuhkan untuk kesuksesan tugas.

Efikasi diri menurut Schermerhorn dan kawan-kawan adalah sebagai berikut, “*self efficacy is a person’s belief that he or she can perform adequately in a situation*”.¹⁵ Efikasi diri adalah keyakinan seseorang bahwa ia dapat melakukan sesuatu secara memadai dalam sebuah situasi.

Efikasi diri menurut McShane, “*self efficacy refers to a person’s belief that he or has the ability, motivation, correct role perceptions, and favorable situation to complete task successfully*”.¹⁶ Efikasi diri mengacu pada keyakinan seseorang bahwa ia memiliki kemampuan, motivasi, persepsi yang benar, dan situasi yang menguntungkan untuk menyelesaikan tugas dengan sukses. Menurut McShane dan Marry Ann Glinow, mereka percaya bahwa mereka memiliki *energy* (motivasi), sumber daya (factor-faktor situasional),

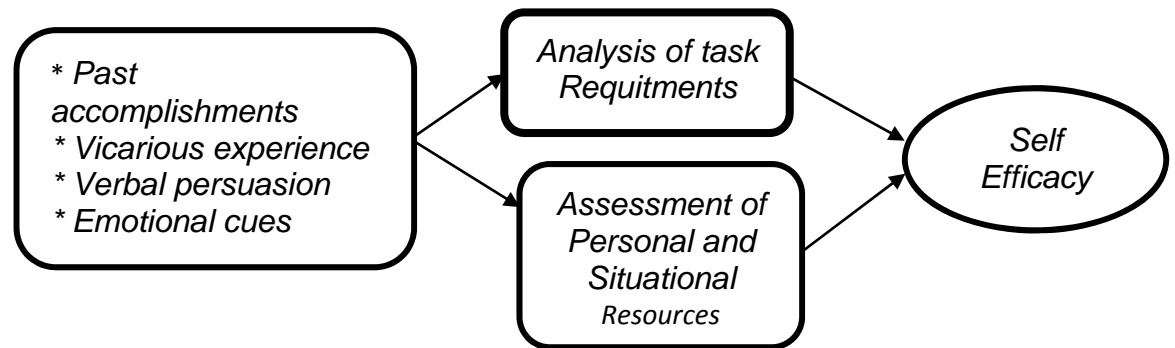
¹⁴ Colquitt, Le Pene dan Wesson, *op. cit.*, h. 180

¹⁵ Schermerhorn, et. al., *op. cit.*, h. 332

¹⁶ McShane, Steven L. and Marry Ann Von Glinow, *op. cit.*, h. 45

pemahaman yang benar dari program tindakan (persepsi peran), dan kompetensi (kemampuan) untuk melakukan tugas.

Sumber-sumber efikasi diri menurut Colquitt:



Source: Adapted from A. Bandura, "Self Efficacy: Toward a Unifying Theory of behavior Change." *Psychological Review* 84 (1997), pp. 191-215; M.E. Gist and T.R. Mitchell, "Self Efficacy: A Theoretical Analysis of its Determinants and Malleability," *Academy of Management Review* 17 (1992), pp. 183-211.¹⁷

Pendapat Colquitt ini sejalan dengan Fred Luthans, menurutnya, ada empat sumber utama dari efikasi diri yaitu *past accomplishment, vicarious experience, verbal persuasion, and emotional cues*.¹⁸

- a. *Past accomplishment*¹⁹ (keberhasilan masa lalu) adalah satu sumber paling kuat dari efikasi diri. Keberhasilan dapat membangun kepercayaan yang kuat terhadap efikasi diri sementara kegagalan merusak kepercayaan, terutama jika kegagalan terjadi sebelum efikasi diri terbentuk dengan kuat pada

¹⁷ Colquitt, Le Pene dan Wesson, *op. cit.*, h. 183

¹⁸ Luthans, *op. cit.*, h. 207

¹⁹ *Ibid*

diri seseorang. Persepsi terhadap suatu prestasi akan meningkatkan efikasi diri sedangkan persepsi terhadap suatu kegagalan akan menyebabkan efikasi diri menurun sehingga akan berkontribusi terhadap prestasi dimasa yang akan datang. Guru yang telah berhasil pada kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan di masa lalu cenderung memiliki efikasi diri yang lebih tinggi untuk kegiatan seperti ini dari pada guru telah gagal.

- b. *Vicarious experince*²⁰ (pengalaman atau pengamatan terhadap orang lain) adalah sumber dari efikasi diri. Melihat rekan kerja sukses pada tugas tertentu dapat meningkatkan efikasi diri. Sebaliknya, melihat rekan kerja gagal adalah untuk kemungkinan untuk menurunkan tingkat efikasi diri. Usaha meniru orang lain yang berhasil dapat meningkatkan keyakinan si pengamat bahwa mereka pun bisa dan memiliki kemampuan yang sama seperti yang dimiliki role-model-nya. Sebaliknya, jika melihat kegagalan orang lain, juga bisa menurunkan keyakinan seseorang akan efikasi dirinya dan menurunkan tingkat motivasinya. Pengaruh dari role-model seseorang terhadap efikasi dirinya sangat kuat tergantung dari bagaimana dirinya merasa mirip dengan role-model yang ditirunya. Semakin besar asumsinya melihat kesamaan itu, maka semakin ia yakin akan keberhasilan dan

²⁰ *Ibid.*, h. 207

kegagalan role-model itu akan berpengaruh pada dirinya. Jika seseorang melihat role-model berada dari dirinya, maka keyakinannya tidak akan banyak dipengaruhi oleh perilaku role-model-nya. Individu akan mencari role model yang pandai (terampil) memiliki berbagai kemampuan yang bisa dilihat sebagai aspirasi bagi dirinya. Melalui perilaku dan cara berpikirnya, role-model menularkan pengetahuannya dan dan mengajarkan berbagai ketrampilan dan strategi menghadapi tuntunan-tuntunan yang ada. Sikap berani yang ditunjukkan role-model dalam upayanya menghadapi kesulitan dan rintangan lebih banyak memberikan pengaruh terhadap individu pengamat.

- c. *Verbal persuasion*²¹ (persuasi verbal), berusaha untuk meyakinkan orang bahwa mereka memberikan kemampuan untuk belajar dan sukses pada tugas tertentu dan dapat menimbulkan efikasi diri. Penelitian telah menunjukkan bahwa ketika pimpinan yakin bahwa bawahan mereka dapat sukses pada tugas tertentu, bawahan akan berusaha melakukan pekerjaan pada tingkat yang lebih tinggi. Umpan balik yang disampaikan secara verbal membangkitkan semangat, pujian terhadap pencapaian suatu prestasi yang dapat menciptakan lingkungan sosial yang mendukung. Keyakinan akan kemampuan diri bisa terbentuk dari

²¹ *Ibid.*, h. 207

pesan-pesan yang disampaikan orang lain. Dukungan dapat mendorong efikasi diri sedangkan kritik yang menjatuhkan akan dapat menghambat efikasi diri.

- d. *Emotional cues*²² (keadaan fisiologis dan emosional) adalah sumber keempat dari efikasi diri yang diidentifikasi oleh Bandura. Suasana hati berpengaruh pada penilaian seseorang akan efikasi diri yang dimilikinya. Suasana hati yang baik dapat meningkatkan efikasi diri, sementara suasana hati yang sedang sedih akan membuat efikasi diri berkurang.

Seseorang yang gagal pada beberapa tugas atau untuk menemukan sesuatu yang telah menuntut dirinya kemungkinan akan mengalami gejala fisiologis tertentu seperti: jantung berdebar, wajah memerah (karena kesal/marah), tangan berkeringat, sakit kepala, dan sebagainya. Gejala-gejala tertentu seperti perasaan sangat bersalah dari individu ke individu terkait dengan kebiasaan melakukan hal-hal yang buruk. Menurut Bandura cara untuk mengubah efikasi diri adalah dengan meningkatkan status secara fisik seperti mengurangi stress dan kecenderungan munculnya emosi negative serta memperbaiki kesalahan dalam interpretasi terhadap kondisi tubuh.²³

²² *Ibid.*, h. 207

²³ *Ibid.*, h. 205-207

Akhirnya keempat sumber efikasi diri tersebut dapat meningkatkan keyakinan individu bahwa dia dapat melakukan persentase dengan baik, keberhasilan pun akan diraihnya.

Efikasi diri merupakan suatu keyakinan diri, bahwa seorang individu mampu melakukan suatu pekerjaan, karena efikasi dapat memobilisasi motivasi individu tersebut. Disamping itu, efikasi diri dapat timbul jika seseorang memiliki equality gender (kesetaraan gender) laki-laki dan perempuan mendapatkan hak yang sama dalam menjalankan tugas, dengan kata lain efikasi diri adalah keyakinan dalam diri seseorang bahwa mampu menghadapi situasi tertentu. Efikasi tersebut mempengaruhi persepsi, motivasi, dan tindakannya dalam berbagai cara, dan mampu mempengaruhi seberapa banyak upaya yang digunakan dan seberapa seseorang dapat bertahan dalam mengatasi kehidupan yang sulit.

Berdasarkan deskripsi konsep tentang efikasi diri, dapat disintesis efikasi diri adalah keyakinan diri seorang individu mampu melakukan suatu pekerjaan atau tugas dengan berhasil, dengan indikator: keyakinan dapat melaksanakan tugas pada level tertentu, keyakinan dapat menyelesaikan tugas tepat waktu, keyakinan dapat memberikan pendapat/masukan, keyakinan dapat mengembangkan potensi diri, keyakinan dapat menumbuhkan inovasi.

3. *Gender Equality*

Gender equality (kesetaraan gender) kondisi perempuan dan laki-laki menikmati status yang setara dan memiliki kondisi yang sama untuk mewujudkan secara penuh hak-hak asasi dan potensi bagi pembangunan di segala bidang kehidupan. *Gender equality* (kesetaraan gender) merupakan bentuk kemitrasejajaran antara laki-laki dan perempuan dalam kehidupan keluarga, masyarakat berbangsa, dan bernegara. Berbagai peran yang dikonstruksi oleh sosial budaya masyarakat seharusnya terlepas dari tindakan diskriminasi. Sehingga laki-laki dan perempuan memiliki peluang dan kesempatan yang sama dalam mengapresiasi kewajiban dan haknya. Kewajiban dan hak merupakan sesuatu yang erat melekat dengan potensi yang dimiliki oleh individu. Dengan wawasan gender maka kesetaraan laki-laki dan perempuan dalam seluruh aspek kehidupan adalah sebagai bentuk perwujudan hak manusia sebagai makhluk sosial dan budaya.

Gender berasal dari bahasa latin yaitu “genus” yang artinya tipe atau jenis. Ada tiga ruang lingkup substansi karakter gender dalam pemaknaan yang mudah dipahami. Pertama, gender sebagai pengembangan peran, hak dan kewajiban, kuasa dan kesempatan antara laki-laki dan perempuan, dalam kehidupan dan masyarakat.

Pembedaan ini bukan kodrat, tapi konstruksi manusia belaka. Kedua, gender tidak sama dan dapat berubah-ubah setiap daerah atau komunitas masyarakat, tergantung dari dinamika budaya dan perkembangan masyarakat dalam komunitas tersebut. Ketiga, gender adalah sebuah alat analisis untuk meneliti kasus agar dapat mengerti lebih mendalam hubungan sebab akibat yang menghasilkan sebuah realita yang berkaitan dengan perempuan dan laki-laki.²⁴

Istilah gender menyangkut perbedaan psikologis, sosial dan budaya antara laki-laki dan perempuan, seperti dikemukakan oleh Paula Nicolson:

*Gender, then, is a process through which social life is organised at the level of the individual, family and society. This means it is also crucial in the structure of organisations. It prescribes and defines the parameters of individual human experience in that women's lives are different from men's.*²⁵

Gender, adalah proses di mana kehidupan sosial diselenggarakan pada tingkat individu, keluarga dan masyarakat. Ini berarti juga penting dalam struktur organisasi. Ini ditentukan dan mendefinisikan parameter dari pengalaman manusia individu dalam kehidupan yang perempuan berbeda dari laki-laki, dan melalui

²⁴ Yulfita Rahardjo, *Konsep Gender, Kerangka Analisis Gender Berkaitan dengan Pelaksanaan Anggaran Responsif Gender/ARG*, (Jakarta: KPP-PA, 2010), hh. 1-2

²⁵ Paula Nicolson, *Gender Power and Organization, A Psychological Perspective*, (London and New York: Francis e-Library, 2005), h. 8

pengakuan bahwa individu yang memiliki diri gender dan subjektivitas di mana mereka sendiri menafsirkan pengalaman mereka sendiri.

Manurut Noland “*gender is a cultural construction which includes biological sex (male or female), psychological characteristics (femininity, masculinity, androgynous), attitudes about the sexes, and sexual orientation*”.²⁶ Gender merupakan konstruksi budaya yang meliputi jenis kelamin biologis (pria atau wanita), karakteristik psikologis (feminitas, maskulinitas, androgini), sikap tentang jenis kelamin, dan orientasi seksual.

Perbedaan biologis antara laki-laki dan perempuan turut mempengaruhi cara berhubungan dan berinteraksi dalam masyarakat. Karena dalam masyarakat berbagai akumulasi peran individu bertemu. Uraian teori gender berkenaan dengan efek perbedaan biologis terhadap peran dan fungsi individu dalam masyarakat.

Javier Santiso menjelaskan pengertian *gender equality* (kesetaraan gender) sebagai berikut:

Gender equality is a fundamental human right as well as a key driver for economic growth. It is therefore considered a priority on the development agenda. While there has been significant progress towards achieving gender equality, across the world many women continue to face discrimination with regard to decent employment, access to credit, property or land; their civil

²⁶ Carey M. Noland, *Sex Talk: The Role Of Communication In Intimate Relationships* (USA: Library of Congress Cataloging, 2010), h. 47

*liberties are still limited in some parts of the world and they are often victims of violence in times of both war and peace”.*²⁷

Gender equality (kesetaraan gender) adalah manusia yang mendasar yang memiliki HAM serta pendorong utama bagi pertumbuhan ekonomi. Oleh karena itu dianggap sebagai prioritas dalam agenda pembangunan. Meskipun telah ada kemajuan yang signifikan dalam pencapaian kesetaraan gender, di seluruh dunia banyak perempuan terus menghadapi diskriminasi dalam hal pekerjaan yang layak, akses terhadap kredit, properti atau tanah; kebebasan sipil mereka masih terbatas di beberapa bagian dunia dan mereka sering menjadi korban kekerasan di masa perang dan damai.

Organisation For Economic Co-Operation And Development menjelaskan bahwa:

*Gender equality as a goal of development and development assistance efforts aims to achieve equality of benefit, resources and opportunity between women and men in aid recipient countries. Gender disparities may be addressed by, a) Mainstreaming gender equality into all development cooperation efforts and or, b) Be positive actions to promote gender equality incorporating women bin development activities.*²⁸

Gender equality (kesetaraan gender) sebagai tujuan pembangunan dan pengembangan usaha bantuan bertujuan untuk mencapai kesetaraan, sumber daya dan peluang antara perempuan

²⁷ Javier Santiso, *Atlas of Gender and Development: How Social Norms Affect Gender Equality In Non-Oecd Countries* (Francis, OECD, 2011), h. 4

²⁸ *Organisation For Economic Co-Operation And Development, Creditor Reporting System Aid Activities in Support of Gender Equality* (New York: 2005), h. 10

dan laki-laki. Kesenjangan gender dapat diatasi dengan, a) kesetaraan Pengarusutamaan gender ke dalam semua upaya kerja sama pembangunan dan atau, b) Jadilah tindakan positif untuk mempromosikan kesetaraan gender menggabungkan perempuan dalam kegiatan pembangunan.

Gender equality (kesetaraan gender) adalah tidak adanya diskriminasi berdasarkan jenis kelamin seseorang dalam memperoleh kesempatan dan alokasi sumber daya, manfaat atau dalam mengakses pelayanan.

Robert B. Zoellick, menjelaskan pula tentang gender equality:

*Gender equality is a core development objective in its own right. It is also smart economics. Greater gender equality can enhance productivity, improve development outcomes for the next generation, and make institutions more representative.*²⁹

Kesetaraan gender merupakan tujuan pembangunan utama dalam dirinya sendiri. Kesetaraan gender yang lebih besar dapat meningkatkan produktivitas, meningkatkan hasil pembangunan untuk generasi berikutnya, dan membuat lembaga yang lebih representatif.

Berdasarkan deskripsi konsep tentang *gender equality* (kesetaraan gender), dapat disintesis gender equality berarti kesamaan kondisi bagi laki-laki dan perempuan untuk memperoleh

²⁹ Robert B. Zoellick, *Gender Equality And Development* (Washington: World Bank, 2012), h. 10

kesempatan serta hak-haknya sebagai manusia, agar mampu berperan dan berpartisipasi dalam bidang pendidikan kegiatan politik, hukum, ekonomi, sosial budaya, serta kesamaan dalam menikmati hasil pembangunan tersebut.

B. Hasil Penelitian yang Relevan

Adapun penelitian sebelumnya, yang menjadi rujukan penelitian dari penelitian ini adalah sebagai berikut: penelitian yang dilakukan oleh Liang Chaoyun dan Chang Chi-Cheng yang berjudul *Predicting scientific imagination from the joint influences of intrinsic motivation, self-efficacy, agreeableness, and extraversion*.

The purpose of this study was to analyze the impacts of intrinsic motivation, self-efficacy, agreeableness, and extraversion on the imagination of science majors. The moderating roles of agreeableness and extraversion were also examined, and the mediating influence of self-efficacy was subsequently tested. A total of 402 science majors from 6 universities across Taiwan participated in the study. Structural equation modeling was used to test all the proposed hypotheses. The results showed that self-efficacy, agreeableness, and extraversion directly affected student imagination. Both intrinsic motivation and agreeableness indirectly affected student imagination through self-efficacy. In addition, both agreeableness and extraversion moderated the influence of intrinsic motivation on the self-efficacy of science majors, and these moderating effects continually influenced student imagination through self-efficacy.³⁰

³⁰ Liang Chaoyun dan Chang Chi-Cheng, *Predicting scientific imagination from the joint influences of intrinsic motivation, self-efficacy, agreeableness, and extraversion*, *Learning & Individual Differences*. Journal, April, 2014, Vol. 31, h. 36-42.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dampak dari motivasi intrinsik, *self-efficacy*, keramahan, dan extraversion pada imajinasi jurusan ilmu. Dalam penelitian ini terdapat pengaruh motivasi terhadap efikasi diri.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Rajesh Kumar dan Roshan Lal dengan judul "*The Role of Self-Efficacy and Gender Difference among the Adolescents*":

The present study examined the role of self-efficacy and gender differences among the adolescents as revealed by intelligence test. A random sample of 200 students (100 Boys & 100 Girls) studying in I, II and III year of under-graduation was selected from different colleges of the city of Chandigarh. Self-efficacy scale developed by Jerusalem and Schwarzer was used to classify subjects. General Mental Ability Test developed by Jalota was used to have the dependent variable scores. Analysis of variance was applied and the F-ratio revealed significant effect of self-efficacy. Significant gender differences were also found, where female scored higher than their male counterparts.³¹

Analisis menunjukkan pengaruh yang signifikan antara efikasi diri dan perbedaan gender, di mana perempuan dinilai lebih tinggi dari pada rekan-rekan pria mereka.

³¹ Rajesh Kumar dan Roshan Lal, *The Role of Self-Efficacy and Gender Difference among the Adolescents*, Journal of the Indian Academy of Applied Psychology July 2006, Vol. 32, No. 3, 249-254.

C. Kerangka Teoretik

1. Secara keseluruhan apakah motivasi guru berbeda bila memiliki efikasi diri tinggi dengan guru yang memiliki efikasi diri rendah.

Motivasi merupakan dorongan yang berasal dari dalam maupun dari luar individu untuk melakukan kegiatan dengan maksud sesuatu yang diinginkan dapat tercapai. Efikasi diri merupakan suatu keyakinan diri, bahwa seorang individu mampu melakukan suatu pekerjaan, karena efikasi diri dapat memobilisasi motivasi individu tersebut. Disamping itu dapat dikatakan pula efikasi diri adalah keyakinan dalam diri seseorang bahwa mampu menghadapi situasi tertentu. Efikasi diri tersebut mempengaruhi persepsi, motivasi, dan tindakannya dalam berbagai cara, dan mampu mempengaruhi seberapa banyak upaya yang digunakan dan seberapa lama seseorang dapat bertahan dalam mengatasi kehidupan yang sulit.

Efikasi diri yang tinggi akan meninggikan motivasi guru. Pernyataan ini diperkuat oleh Gibson dan kawan-kawan, *“a person high in self efficacy is more motivated to perform at high levels of achievement.”*³² Seseorang memiliki efikasi diri tinggi, lebih termotivasi untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik.

³² John M. Ivancevich, Robert Konopaske, Michael T Matteson, *Organizational Behavior and Management*, Ninth Edition (New York: McGraw-Hill Companies, Inc., 2008), h. 114.

Selanjutnya Fred Luthans berpendapat bahwa:

*It can be seen that self efficacy can directly affect: 1. Chose behaviors (e. g., decisions will be made based on how efficacious the person feels towards the options in, say, work, assignments or even a career held). 2. Motivational effort (e. g., people will try harder and give more effort on task where they have high self efficacy than those where they have high self efficacy than those where the efficacy judgement is low). 3. Prefences (e. g., those with high self efficacy will bounce back, be resilient when meeting problems or even failure, whereas those with low self-efficacy tend to give up when obstacles appear).*³³

Efikasi diri mempunyai pengaruh langsung terhadap motivasi dengan efikasi diri yang tinggi, seorang guru akan termotivasi untuk bekerja lebih keras. Namun sebaliknya apabila guru memiliki yang memiliki efikasi diri rendah maka motivasinya untuk mengerjakan tugas juga akan rendah. Hal senada dikemukakan oleh Ivancevich dan kawan-kawan, berupa hasil riset Bandura dan Locke, *“individual with high levels of efficacy tend to display higher levels of motivations and performance”*.³⁴ Individu yang memiliki efikasi diri tinggi akan menunjukkan tingkat motivasi kinerja yang lebih tinggi pula.

Namun sebaliknya apabila guru yang memiliki efikasi diri rendah maka motivasinya untuk mengerjakan tugas juga akan rendah. Seperti yang dikemukakan oleh Slocum berikut ini:

If employees have low self efficacy, they believe that no matter how hard they try, something will happen to prevent them from

³³ Luthans, *op. cit.*, h. 204

³⁴ Ivancevich, Konopaske, Matteson, *op. cit.*, h. 79

*reaching the desired level of performance. When people that they aren't capable of doing the required work, their motivation to do a task will be low.*³⁵

Menurut Slocum bahwa guru yang memiliki efikasi diri rendah, mereka percaya bahwa tidak peduli seberapa keras mereka mencoba, sesuatu akan terjadi untuk mencegah mereka dari mencapai tingkat kinerja yang diinginkan. Ketika orang percaya bahwa mereka tidak mampu melakukan pekerjaan yang diperlukan, memotivasi mereka untuk melakukan tugas akan rendah.

Dapat dilihat dari penjelasan di atas bahwa secara keseluruhan motivasi guru berbeda bila memiliki efikasi diri tinggi dengan guru yang memiliki efikasi diri rendah.

2. Secara keseluruhan apakah motivasi guru berbeda antara guru pria dan guru perempuan.

Schermerhorn mengatakan, "*motivation describes forces within the individual that account for the level, direction, and persistence of effort expended at work*".³⁶ Motivasi mengacu pada kekuatan individu yang menjelaskan arah, tingkat, dan keyakinan usaha seseorang dikeluarkan di tempat. Motivasi merupakan suatu kekuatan dapat

³⁵ John W. Slocum & Don Hellriegel, *Organizational Behavior* (South-Western: Cengage Learning 2011), h. 152

³⁶ Schermerhorn, *op. cit.*, h. 130

mendorong manusia melakukan perubahan dan menutupi kelemahan maupun melengkapi kebutuhannya.

Schermerhorn juga mengatakan:

Motivation refers to the individual forces that account for the direction, level, and persistence of a person's effort expended at work. Direction refers to an individual's choice when presented with a number of possible alternatives (e.g., whether to pursue quality, quantity, or both in one's work). Level Refers to the amount of effort a person puts forth (e.g., to put forth a lot or very little). Persistence Refers to the length of time a person sticks with a given action (e.g., to keep trying or to give up when something proves difficult to attain).³⁷

Motivasi mengacu pada kekuatan individu yang menjelaskan arah, tingkat, dan keyakinan usaha seseorang dikeluarkan di tempat kerja. Arah mengacu pada pilihan individu ketika dihadapkan dengan sejumlah alternatif yang mungkin (misalnya, apakah akan mengejar kualitas, kuantitas, atau keduanya dalam pekerjaan seseorang). Mengacu pada jumlah usaha seseorang menempatkan sebagainya (misalnya, untuk mengajukan banyak atau sedikit). Ketekunan Mengacu pada lamanya waktu seseorang tongkat dengan suatu tindakan tertentu (misalnya, untuk terus mencoba atau menyerah ketika sesuatu terbukti sulit untuk di capai Motivasi merupakan suatu kekuatan dapat mendorong manusia melakukan perubahan dan menutupi kelemahan maupun melengkapi kebutuhannya.

³⁷ Schermerhorn, *op. cit.*, h. 110

Menurut Tamila Arnanian-Kepuladze:

Investigations of gender motivation differences are based on the idea of the differences between males and females, i.e. on the existence of gender stereotypes, which can be traced back to historical context of male's hegemony proceeding from the perception of priority based on sex differences and collaterality of qualitative differences of human beings.³⁸

Pengamatan perbedaan motivasi gender didasarkan pada gagasan perbedaan antara pria dan wanita, yaitu pada keberadaan stereotipe gender, yang dapat ditelusuri kembali ke konteks historis pria dari persepsi prioritas berdasarkan perbedaan jenis kelamin.

Tamila Arnanian-Kepuladze juga berpendapat:

Motivation and gender differences. Gender stereotypes adherents consider that on work place men and women are also taking various preferences, goals and are motivated in a different way. The satisfaction of stereotypical masculine needs such as economic success, autonomy and achievement is more typical for men. Hence, for men earnings, freedom, advancement, challenge, possibility to use skills etc. are more significant performance motivators. According to gender stereotypical model, women should fulfill family needs and care of the quality of their family life. So, for women interpersonal relationship, security, fringe benefits, environment etc. should be more important.³⁹

Motivasi dan perbedaan jenis kelamin, bahwa pria dan wanita juga mengambil berbagai peluang/keinginan, tujuan di tempat kerja mereka oleh karena itu memiliki motivasi yang berbeda. Untuk laki-laki

³⁸ Tamila Arnanian-Kepuladze, *Problems and Perspectives in Management*, Volume 8, Issue 2, 2010

³⁹ Tamila Arnanian-Kepuladze, *Problems and Perspectives in Management*, Volume 8, Issue 2, 2010

motivasi dalam bekerja yaitu untuk pemenuhan kebutuhan seperti keberhasilan ekonomi, otonomi dan prestasi. Oleh karena itu, untuk itu pria lebih termotivasi untuk pendapatan hasil kerja, kebebasan, kemajuan, lebih menyukai tantangan. Menurut jenis kelamin perempuan motivasinya yaitu untuk memenuhi kebutuhan keluarga dan untuk memenuhi kualitas hidup keluarga mereka. Jadi, bagi wanita hubungan interpersonal, keamanan, tunjangan, lingkungan dan lain-lain harus lebih penting.

Menurut pandangan ini, "*typical*" seorang laki-laki dan "*typical*" seorang wanita mereka memiliki perbedaan psikologi, peluang/kemungkinan, nilai-nilai, kepentingan, sosial, kebutuhan dan, oleh karena itu, memiliki motivasi berbeda. Menurut stereotipe berbasis gender, laki-laki harus memiliki sifat kedewasaan untuk membedakan membedakan dengan wanita. Dia adalah logis, inisiatif, ia rasional, angkuh dan memerintah, difokuskan pada pencapaian tujuan dan kompetensi. "*typical*" seorang wanita ditandai dengan kepatuhan, perawatan, mengamati, pengabdian, kesabaran. Wanita memiliki sifat kedewasaan, pasif, responsif, baik hati, taat, patuh, dengan penyerahan dan mempunyai pengetahuan sebagai tujuannya. Berangkat dari teori gender (pria dan wanita) memiliki tujuan dan

kebutuhan yang berbeda dan, oleh karena itu, memiliki motivasi berbeda.⁴⁰

Menurut Paula Nicolson “*women may take career breaks or start late because of child bearing. They may start late because of lack of early expectations, motivation or advice*”. Wanita cenderung lebih lemah dalam hal bekerja, wanita bisa menjadikan alasan cuti/ istirahat untuk karirnya karena melahirkan. Mereka akan terlambat untuk memulai lagi karena kurangnya keinginan, motivasi atau nasehat dalam memulai karirnya.⁴¹

Dari penjelasan di atas terlihat bahwa ada perbedaan motivasi guru laki-laki dan guru perempuan.

3. Bagi guru pria apakah motivasinya berbeda bila mereka memiliki efikasi diri tinggi dengan guru yang memiliki efikasi diri rendah.

Menurut Stephen Robbins:

*Self efficacy refers to individuals belief that he or she is capable of performing performing a task, the higher your self efficacy, the more confidence you have in your ability to succeed. So, in difficult situations, people with low self efficacy are more likely so lessen their effort or give ip attogether, while those with high self efficacy will tryharder to master the challenge. In addition, individuals high in self efficacy seem to respond to negative feedback with increased effort and motivation, whil those low in self efficacy are likely to lesson their effort when given negative feedback.*⁴²

⁴⁰ Tamila Armania-Kepuladze, *Problems and Perspectives in Management*, Volume 8, Issue 2, 2010

⁴¹ Paul Nicolson, *op. cit.*, h. 31

⁴² Stephen P. Robbins, Timothy A. Judge, *op. cit.*, h. 251

Maksud dari pendapat Stephen Robbins di atas efikasi diri mengacu pada keyakinan individu (laki-laki dan perempuan) bahwa dia mampu melakukan pekerjaan. Efikasi diri yang tinggi dapat membuat seseorang meraih sukses. Jadi dalam situasi sulit, orang dengan rendah efikasi diri lebih mungkin sehingga mengurangi usaha mereka atau menyerah sama sekali, sementara mereka dengan efikasi diri yang tinggi akan berusaha lebih keras untuk menguasai tantangan. Selain itu efikasi diri yang tinggi dapat menanggapi umpan balik negatif dengan peningkatan usaha dan motivasi. Sedangkan efikasi diri yang rendah akan cenderung mengurangi usaha mereka ketika diberi umpan balik negatif. Orang-orang baik itu laki-laki maupun perempuan memiliki efikasi diri yang tinggi akan lebih besar usahanya untuk melakukan kegiatan-kegiatan guna mencapai tujuan atau kebutuhan sesuai harapan.

Menurut Griffin dan Emeritus:

A person's self-efficacy is that person's belief about his or her capabilities to perform a task. People with high self-efficacy believe that they can perform well on a specific task, whereas people with low self-efficacy tend to doubt their ability to perform a specific task. Self assessments of ability contribute to self-efficacy, but so does the individual's personality. Some people simply have more self-confidence than others. This belief in their ability to perform a task effectively results in their being more

*self-assured and better able to focus their attention on performance.*⁴³

Efikasi diri adalah kepercayaan seseorang atau kemampuan seseorang untuk melaksanakan suatu tugas. orang dengan tinggi efikasi diri percaya bahwa mereka dapat melakukan dengan baik pada tugas tertentu, sedangkan orang-orang dengan rendah efikasi diri cenderung meragukan kemampuan mereka untuk melakukan tugas tertentu. Jadi bagi guru pria motivasinya berbeda antara guru yang memiliki efikasi diri tinggi dengan guru yang memiliki efikasi diri rendah.

4. Bagi guru wanita apakah motivasinya lebih kuat bila memiliki efikasi diri tinggi atau memiliki efikasi diri rendah.

Menurut Bandura *“women employees who have a low sense of efficacy are stressed by heavy work demands and role responsibilities. By Contrast, those with a high sense of efficacy by limited opportunities to make full use of their talents”*.⁴⁴ Guru perempuan yang memiliki efikasi diri rendah akan tertekan oleh tuntutan kerja dan tanggung jawab yang berat. tapi sebaliknya perempuan yang memiliki efikasi diri tinggi akan memanfaatkan kesempatan untuk menggunakan bakat mereka. Maksudnya adalah perempuan yang

⁴³ Gibson, Donnelly, Ivancevich, dan Robert Konopaske, *Organizations Behavior, Structure, Processes* (New York: McGraw_Hill, 2012), h. 69

⁴⁴ Albert Bandura, *Social Cognitive Theory Of Gender Development And Differentiation*, (Psychological Review: 1999) h. 41

memiliki efikasi diri tinggi akan memiliki motivasi yang tinggi pula untuk melakukan suatu pekerjaan atau tugas dengan berhasil.

Menurut Luthans:

*Self-efficacy refers to an individual's conviction (or confidence) about his or her abilities to mobilize the motivation, cognitive resources, and courses of action needed to successfully execute a specific task within a given context.*⁴⁵

Dijelaskan bahwa efikasi diri adalah merujuk pada keyakinan individu baik itu pria atau wanita tentang kemampuan untuk memobilisasi motivasi, sumber daya kognitif, dan tindakan yang diperlukan agar berhasil melaksanakan tugas dalam konteks tertentu. Keyakinan akan efikasi diri adalah suatu yang bisa dipelajari dan melibatkan beberapa proses yang senantiasa menyertai, termasuk di dalamnya adalah kognitif, motivasi, efeksi dan proses seleksi.

Jadi guru perempuan dengan efikasi diri tinggi akan memiliki motivasi lebih kuat dan sebaliknya apabila memiliki efikasi diri rendah maka motivasinya juga rendah.

5. Terdapat pengaruh interaksi antara efikasi diri, dan gender equality terhadap motivasi.

Motivasi merupakan dorongan yang berasal dari dalam individu maupun dari luar individu untuk melakukan kegiatan dengan maksud agar sesuatu yang diinginkan dapat tercapai. Efikasi diri merupakan

⁴⁵ Luthans, *op. cit.*, h. 203

sumber kekuatan individu dalam mencapai tujuan atau menjalankan tugas-tugas kehidupan. Efikasi diri seorang guru dapat mempengaruhi persepsi, motivasi, dan tindakan guru dalam berbagai cara, hal ini sesuai dengan pernyataan yang diungkapkan oleh James L. Gibson dan kawan-kawan, *“people’s sense of capability influences their perception, motivation, and performance.”*⁴⁶ Selain itu efikasi diri mampu mempengaruhi seberapa banyak upaya yang digunakan dan seberapa lama seorang guru dapat bertahan dalam mengatasi kehidupan yang sulit.

Menurut Bandura⁴⁷ *“efficacy Beliefs exert their effects through their impact on cognitive, motivational, and affective processes and on selection of activities and environments”*. Efikasi yakin akan kemampuan mengarahkan pengaruh mereka melalui dampaknya terhadap proses kognitif, motivasi, dan afektif, dan pemilihan kegiatan aktifitas dan lingkungan.

Menurut Gary Yulk:

Task motivation also depends on individual self-efficacy and collective efficacy. Individual self-efficacy is the belief that one is competent and capable of attaining difficult task objectives. People with high self-efficacy are willing to expend more effort

⁴⁶ James L. Gibson. Et. al. *Organizations: Behavior, Structure, Processes*, Fourteenth Edition, (New York: McGraw-Hill Companies, Inc., 2012), h. 113

⁴⁷ Albert Bandura, *Social Cognitive Theory Of Gender Development And Differentiation*, (Psychological Review: 1999) h. 23

*and persist longer in overcoming obstacles to the attainment of task objective.*⁴⁸

Motivasi tergantung pada efikasi diri individu dan kolektif. Efikasi diri adalah keyakinan bahwa seorang yang kompeten dan mampu mencapai tujuan tugas yang sulit. Individu yang memiliki efikasi diri tinggi bersedia mengeluarkan usaha lebih dan bertahan lebih lama dalam mengatasi hambatan untuk pencapaian tujuan tugas.

Menurut Bandura *“the different forms of social influence affects four major aspects of gender-role development and functioning. these include outcome expectations concerning gendered conduct and roles, self-evaluative standards, and self-efficacy beliefs”*.⁴⁹ Berbagai bentuk pengaruh sosial mempengaruhi aspek utama pembangunan peran dan fungsi gender. ini mempengaruhi perilaku dan peran gender, standar evaluatif diri, dan keyakinan efikasi diri.

Bandura juga berpendapat *“perceived self-efficacy refers to beliefs in one’s capabilities to organize and execute the courses of action required to manage perspective situations. beliefs influence how people think, feel, motivate themselves, and act”*.⁵⁰ Efikasi diri mengacu pada keyakinan dalam kemampuan seseorang untuk

⁴⁸ Gary Yulk, *Leadership in Organization* (New Jersey: Pearson, 2010), h. 266

⁴⁹ Bandura, *op. cit.*, h. 16

⁵⁰ Albert Bandura, *Self-efficacy in Changing Society*, (New Jersey: Prentice Hall, 1986). h.

mengatur dan mengambil arah tindakan yang diperlukan untuk mengatur sudut pandang keadaan. Efikasi diri memengaruhi keyakinan seseorang dalam berpikir, merasa, memotivasi diri, dan bertindak.

Menurut Stephen Robbins:

Self efficacy refers to individuals belief that he or she is capable of performing performing a task, the higher your self efficacy, the more confidence you have in your ability to succeed. So, in difficult situations, people with low self efficacy are more likely so lessen their effort or give ip altogether, while those with high self efficacy will tryharder to master the challenge. In addition, individuals high in self efficacy seem to respond to negative feedback with increased effort and motivation, whil those low in self efficacy are likely to lesson their effort when given negative feedback.⁵¹

Dari pendapat Stephen Robbins di atas efikasi diri mengacu pada keyakinan individu (laki-laki dan perempuan) bahwa dia mampu melakukan pekerjaan. Efikasi diri yang tinggi dapat membuat seseorang meraih sukses. Jadi dalam situasi sulit, orang dengan rendah efikasi diri lebih mungkin sehingga mengurangi usaha mereka atau menyerah sama sekali, sementara mereka dengan efikasi diri yang tinggi akan berusaha lebih keras untuk menguasai tantangan. Selain itu efikasi diri yang tinggi dapat menanggapi umpan balik negatif dengan peningkatan usaha dan motivasi. Sedangkan efikasi diri yang rendah akan cenderung mengurangi usaha mereka ketika

⁵¹ Stephen P. Robins, Timothy A. Judge, *op. cit*, h. 251

diberi umpan balik negatif. Orang-orang baik itu laki-laki maupun perempuan memiliki efikasi diri yang tinggi akan lebih besar usahanya untuk melakukan kegiatan-kegiatan guna mencapai tujuan atau kebutuhan sesuai harapan.

Sebagai ekspresi dari keyakinan seorang individu baik itu laki-laki atau perempuan (gender) dalam melaksanakan tugas tertentu, efikasi diri sangat dibutuhkan oleh seorang guru baik itu guru laki-laki atau perempuan untuk membangkitkan motivasi kerjanya untuk memenuhi tujuan pribadi dan sekolah tercermin dalam realisasi kepercayaan diri akan kemampuan dalam bekerja, kepercayaan diri untuk mengatasi rintangan, kepercayaan diri untuk berhasil, kepercayaan diri untuk bersaing, kepercayaan diri untuk menerima tantangan, kepercayaan diri untuk menanggung resiko.

Dengan demikian, maka terdapat pengaruh interaksi antara efikasi diri, dan gender equality terhadap motivasi.

D. Hipotesis Penelitian

1. Secara keseluruhan, motivasi guru berbeda bila memiliki efikasi diri tinggi dengan guru yang memiliki efikasi diri rendah
2. Secara keseluruhan, motivasi guru berbeda antara guru pria dan guru wanita.

3. Bagi guru pria, motivasi guru berbeda antara yang memiliki efikasi diri tinggi dengan yang memiliki efikasi diri rendah
4. Bagi guru wanita, motivasi guru lebih kuat bila memiliki efikasi diri tinggi dari pada efikasi diri rendah
5. Terdapat pengaruh interaksi antara efikasi diri, dan gender equality terhadap motivasi.

Berdasarkan hipotesis penelitian di atas dapat digambarkan sebagai berikut:

| | | Efikasi Diri (A) | |
|--------------------------|----------------|------------------|-------------|
| | | Tinggi (A1) | Rendah (A2) |
| Gender Equaity (B) | Pria (B1) | A1B1 | \neq A2B1 |
| | Wanita (B2) | A1B2 | $>$ A2B2 |

Gambar: Hipotesis Penelitian

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan/menguji bahwa

1. Mengetahui perbedaan motivasi guru SMA Swasta Kabupaten OKU Timur Kota Palembang Sum-Sel akibat perbedaan Efikasi diri yang mereka miliki.
2. Mengetahui perbedaan motivasi guru SMA Swasta Kabupaten OKU Timur Kota Palembang Sum-Sel akibat perbedaan Gender yang mereka miliki.
3. Untuk mengetahui perbedaan motivasi guru pria apakah motivasinya berbeda bila mereka memiliki efikasi diri tinggi atau dengan guru yang memiliki efikasi diri rendah.
4. Untuk mengetahui guru wanita apakah motivasinya lebih kuat bila mereka memiliki efikasi diri tinggi atau dengan guru yang memiliki efikasi diri rendah.
5. Mengetahui perbedaan motivasi guru SMA Swasta Kabupaten OKU Timur Kota Palembang Sum-Sel interaksi antara efikasi diri dan perbedaan gender yang mereka miliki.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada SMA Swasta Kabupaten OKU Timur Kota Palembang Sum-Sel. Adapun waktu penelitian dilakukan selama kurun waktu 3 bulan sejak penyusunan proposal penelitian.

C. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode *expost facto* atau hubungan kausal komparatif dengan desain faktorial 2 x 2 sebagai berikut:

Tabel 1.1. Disain Penelitian Faktorial 2 x 2

| Gender Equality (B) (Variabel X ₂) | Efikasi Diri (A) (Variabel X ₁) | |
|--|--|---------------------------------------|
| | Efikasi Diri Tinggi (A ₁) | Efikasi Diri Rendah (A ₂) |
| Laki-laki (B ₁) | A ₁ B ₁ | A ₂ B ₁ |
| Perempuan (B ₂) | A ₁ B ₂ | A ₂ B ₂ |

Gambar Desain Anava Dua Arah Faktorial 2 x 2

Keterangan :

- A : Efikasi Diri
- A₁ : Efikasi Diri Tinggi
- A₂ : Efikasi Diri Rendah
- B : *Gender Equality*
- B₁ : *Gender Equaliti Pria*
- B₂ : *Gender Equaliti Wanita*

D. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

1. Populasi Target

Seluruh guru SMA Kabupaten OKU Timur Kota Palembang Sum-Sel.

2. Populasi Terjangkau

Seluruh guru SMA Swasta Kabupaten OKU Timur Kota Palembang Sum-Sel.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Adapun sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik menggunakan *multistage random sampling* berdasarkan *Factorial Group Design*, dimana setiap guru diberi kesempatan yang sama untuk terpilih menjadi sampel. Untuk menentukan jumlah minimal sampel dapat menggunakan rumus standar deviasi (*Standar Error*).

Rumus *standar error*:

$$\sigma x = \frac{\sigma}{n}$$

Keterangan

σx : Standar error

σ : Standar deviasi

n : Jumlah sampel

berdasarkan rumus tersebut, digunakan sampel sebanyak 150 dengan standar deviasi 6,73 sehingga diperoleh standar error 0,549.

hasil tersebut lebih kecil dari 1,25 dengan selisih 0,701. sehingga dapat disimpulkan bahwa jumlah sampel tersebut dapat mewakili jumlah populasi sebanyak 178

Menurut Ahmad Qurtubi, Jumlah kelompok atas atau kelompok bawah disesuaikan dengan jumlah responden seluruhnya. Untuk jumlah responden relatif banyak, dapat digunakan angka 30%, 27%, 25%.¹ Pendapat ini diperkuat oleh Dali S. Naga yang menyatakan bahwa ukuran terbaik dalam memilih kelompok tinggi dan kelompok rendah adalah 27% dari populasi.²

Dari 150 responden tersebut dihitung skor untuk butir instrumen Efikasi Diri, lalu diambil 27% dari skor tertinggi dikelompokkan pada kelompok guru yang memiliki efikasi diri tinggi dan 27% dari skor terendah dikelompokkan pada kelompok yang memiliki efikasi diri rendah.

Dari kedua kelompok tersebut diranking kembali skor untuk instrumen Motivasi yang memiliki *gender equality*, diranking skor tertinggi sampai skor terendah. Kemudian ditetapkan 27% dari skor tertinggi sebagai kelompok guru pria dan wanita yang nilai motivasinya

¹ Ahmad Qurtubi, *Pengantar Teori Evaluasi Pendidikan* (Jakarta: Bintang Harapan Sejahtera, 2009, h. 83.

² Dali S. Naga, *Pengantar Teori Skor pada Pengukuran Pendidikan* (Jakarta: Gunadarma, 1992), h. 54

tinggi dan 27% dari skor terendah sebagai kelompok guru pria dan wanita yang nilai motivasinya rendah.

Jika dideskripsikan dalam tabel, maka sampel yang telah di pilih untuk setiap kelompok sel adalah sebagai berikut:

| <i>Gender Equality</i> \ Efikasi Diri | Efikasi Diri Tinggi | Efikasi Diri Rendah | Jumlah |
|---------------------------------------|---------------------|---------------------|----------|
| Pria | 20 Orang | 20 Orang | 40 Orang |
| Wanita | 20 Orang | 20 Orang | 40 Orang |
| Jumlah | 40 Orang | 40 Orang | 80 Orang |

Langkah-langkah yang diambil dalam pengambilan sampel yang pertama adalah dengan mencari sampel pada guru SMA Swasta di Kabupaten OKU Timur Kota Palembang Sum-Sel. Sampel yang diambil diyakini telah representatif untuk selanjutnya diambil datanya. Kemudian diberikan instrument penelitian dan selanjutnya data yang dihasilkan diolah.

E. Teknik Pengumpulan Data

Sesuai dengan variabel penelitian sebagaimana telah disebutkan disebutkan di atas, ada tiga jenis data penelitian yang dikumpulkan dalam penelitian ini, yaitu Efikasi Diri, *Gender Equality* dan Motivasi guru

sebagai sampel. Pengumpulan data dilakukan menggunakan lembar pengamatan yang disusun dalam bentuk skala penilaian.

Penelitian ini menggunakan instrument angket dengan alternative pilihan jawaban yang telah disediakan, untuk mengetahui tingkah laku yang terdiri dari efikasi diri, equality gender, dan motivasi. Dengan demikian dalam penelitian ini terdapat 2 (dua) angket, yaitu angket efikasi diri, dan motivasi. Kemudian ketiga variabel tersebut dianalisis.

1. Motivasi

a. Defenisi Konseptual

Motivasi adalah keinginan keinginan seseorang untuk berhasil, maju, dan sukses dalam bekerja yang didasarkan pada dimensi-dimensi *intensity* (intensitas), *direction* (arah), *persistence* (ketekunan) dari perilaku individu dalam melakukan aktifitas untuk pencapaian tujuan organisasi.

b. Defenisi Operasional

Motivasi adalah keinginan guru untuk berhasil, maju, dan sukses dalam bekerja yang didasarkan pada dimensi-dimensi *intensity* (intensitas), *direction* (arah), *persistence* (ketekunan) dari perilaku individu dalam melakukan aktifitas untuk pencapaian tujuan organisasi dengan indikator adanya 1) keinginan mengerjakan hal-hal yang baru, 2) adanya keberanian mengambil

resiko, 3) menyukai tantangan, 4) kesungguhan dalam bekerja, 5) keinginan untuk mencapai tujuan dengan arah yang jelas, 6) bekerja tidak mengenal waktu, 7) menyelesaikan tugas secara optimal untuk mencapai sukses, 8) orientasi pada prestasi, 9) adanya keinginan untuk menang dalam bersaing.

c. Kisi-kisi Instrumen

Berdasarkan defenisi konseptual mengenai motivasi, maka kisi-kisi instrumen mengenai motivasi ini disusun dengan jumlah pertanyaan sebanyak 46 butir soal dan pertanyaan yang setiap butir dilengkapi dengan 5 (lima) alternatif jawaban yaitu: (a) selalu, skor 5, (b) sering, skor 4, (c) Kadang-kadang, skor 3, (d) jarang, skor 2, (e) tidak pernah, skor 1.

Kisi-kisi Varibel Motivasi

| No | Dimensi | Indikator | Nomor Butir Sebleum Uji Coba | Nomor Butir Setelah Uji Coba | Nomor Gugur |
|-------------------|-------------|---|--------------------------------|------------------------------|-------------|
| 1 | Intensity | 1) keinginan mengerjakan hal-hal yang baru | 1, 2, 3, 4 | 1, 2, 3, 4 | - |
| | | 2) adanya keberanian mengambil resiko | 5, 6, 7, 8, 9, 10 | 5, 6, 7, 8, 9 | 1 |
| | | 3) menyukai tantangan | 11, 12, 13, 14, 15 | 10, 11, 12 | 2 |
| 2 | Direction | 4) kesungguhan dalam bekerja | 16, 17, 18, 19 | 13, 14, 15 | 1 |
| | | 5) keinginan untuk mencapai tujuan dengan arah yang jelas | 20, 21, 22, 23, 24, 25 | 16, 17, 18, | 2 |
| 3 | Persistence | 6) Bekerja tidak mengenal waktu | 26, 27, 28, 29, | 20, 21, 22, 23 | - |
| | | 7) Menyelesaikan tugas secara optimal untuk mencapai sukses | 30, 31, 32, 33, 34 | 24, 25, 26, 27 | 1 |
| | | 8) Orientasi pada prestasi | 35, 36, 37, 38. 39, 40, 41, 42 | 28, 29, 30, 31, 32, | 3 |
| | | 9) Adanya keinginan untuk menang dalam bersaing | 43, 44, 45, 46 | 33, 34, 35 | 1 |
| Jumlah Pertanyaan | | | 46 | 35 | |

d. Pengujian Validitas dan Perhitungan Reliabilitas

1) Pengujian Validitas

Pengujian validitas instrumen bertujuan untuk mengetahui butir-butir instrumen yang valid. Validitas instrumen ini diukur dengan korelasi *product moment* dari *pearson* antara skor butir dengan skor total. Butir instrumen dinyatakan valid jika jumlah r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} sesuai dengan taraf signifikansi yang telah ditentukan yaitu $\alpha = 0,05$.

Validitas dilaksanakan untuk melihat sejauh mana ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya. Tipe validitas yang digunakan adalah validitas butir yang diperoleh dengan menggunakan korelasi *Product Moment Pearson*. Kriteria yang dilakukan untuk menguji kesahihan adalah sebagai berikut:

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan alpha 0,05 maka butir valid
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ dengan alpha 0,05 maka butir tidak valid

Variabel motivasi terdiri dari 9 indikator dengan 46 butir kuisisioner. Berdasarkan hasil uji coba yang melibatkan 20 responden, dan dari analisis uji coba terdapat 35 butir yang dinyatakan valid dan 11 butir yang dinyatakan tidak valid karena diperoleh r_{hitung} lebih kecil dari pada r_{tabel} . Adapun

nomor butir yang tidak valid adalah: 10, 13, 14, 19, 21, 23, 30, 39, 41, 42, 46.

2) Perhitungan Reliabilitas

Perhitungan reliabilitas adalah perhitungan terhadap konsistensi data angket dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Penggunaan rumus ini disesuaikan dengan teknik skoring yang dilakukan pada setiap item dalam instrumen.

Berdasarkan hasil perhitungan uji reliabilitas seperti tertera pada lampiran, diperoleh nilai reliabilitas untuk motivasi adalah sebesar 0,941. Hal tersebut menunjukkan bahwa instrumen penelitian untuk variabel motivasi bersifat reliabel.

2. Efikasi Diri

a. Defenisi Konseptual

Efikasi diri adalah keyakinan diri bahwa seseorang individu mampu melakukan suatu pekerjaan dan tugas dengan berhasil.

b. Defenisi Operasional

Efikasi diri adalah keyakinan diri bahwa guru mampu melakukan suatu pekerjaan atau tugas dengan berhasil, dengan indikator 1) keyakinan dapat melaksanakan tugas, 2) keyakinan dapat menyelesaikan tugas, 3) Keyakinan dapat memberikan pendapat, 4) keyakinan dapat mengembangkan potensi diri, 5) keyakinan dapat menumbuhkan inovasi. Dengan menggunakan kuesioner

skala 5 yaitu: sangat setuju, setuju, tidak berpendapat, tidak setuju, sangat tidak setuju.

c. Kisi-kisi Instrumen

Berdasarkan defenisi konseptual mengenai motivasi, maka kisi-kisi instrumen mengenai motivasi ini disusun dengan jumlah pertanyaan sebanyak 46 butir soal dan pertanyaan yang setiap butir dilengkapi dengan 5 (lima) alternatif jawaban yaitu: (a) sangat setuju, skor 5, (b) setuju, skor 4, (c) tidak berpendapat, skor 3, (d) tidak setuju, skor 2, (e) sangat tidak setuju, skor 1.

Tabel Kisi-kisi Efikasi Diri

| No | Indikator | Nomor Butir Sebelum Uji Coba | Nomor Butir Setelah Uji Coba | Nomor Gugur |
|-------------------|--|--|--------------------------------|-------------|
| 1 | Keyakinan dapat melaksanakan tugas pada level tertentu | 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 | 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 | 1 |
| 2 | Keyakinan dapat menyelesaikan tugas tepat waktu | 10, 11, 12, 13, 14 | 9, 10, 11, 12 | 1 |
| 3 | Keyakinan dapat memberikan pendapat/masukan | 15, 16, 17, 18, 19 | 13, 14, 15, 16 | 1 |
| 4 | Keyakinan dapat mengembangkan potensi diri | 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31 | 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24 | 4 |
| 5 | Keyakinan dapat menumbuhkan inovasi | 32, 33, 34, 35, 36, 37 | 25, 26, 27, 28, 29 30 | - |
| Jumlah Pertanyaan | | 37 | 30 | |

d. Pengujian Validitas dan Perhitungan Reliabilitas.

1. Pengujian Validitas

Pengujian validitas instrumen bertujuan untuk mengetahui butir-butir instrumen yang valid. Validitas instrumen ini diukur dengan korelasi *product moment* dari *pearson* antara skor butir dengan skor total. Butir instrumen dinyatakan valid jika jumlah r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} sesuai dengan taraf signifikansi yang telah ditentukan yaitu $\alpha = 0,05$.

Validitas dilaksanakan untuk melihat sejauh mana ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya. Tipe validitas yang digunakan adalah validitas butir yang diperoleh dengan menggunakan korelasi *Product Moment Pearson*. Kriteria yang dilakukan untuk menguji kesahihan adalah sebagai berikut:

- c. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan alpha 0,05 maka butir valid
- d. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ dengan alpha 0,05 maka butir tidak valid

Variabel motivasi terdiri dari 5 indikator dengan 37 butir kuisioner. Berdasarkan hasil uji coba yang melibatkan 20 responden, dan dari analisis uji coba terdapat 30 butir yang dinyatakan valid dan 7 butir yang dinyatakan tidak valid

karena diperoleh r_{hitung} lebih kecil dari pada r_{tabel} . Adapun nomor butir yang tidak valid adalah: 4, 10, 17, 23, 27, 24, 28.

2. Perhitungan Reliabilitas

Perhitungan reliabilitas adalah perhitungan terhadap konsistensi data angket dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Penggunaan rumus ini disesuaikan dengan teknik skoring yang dilakukan pada setiap item dalam instrumen.

Berdasarkan hasil perhitungan uji reliabilitas seperti tertera pada lampiran, diperoleh nilai reliabilitas untuk motivasi adalah sebesar 0,943. Hal tersebut menunjukkan bahwa instrumen penelitian untuk variabel motivasi bersifat reliabel.

3. *Gender Equality*

a. Defenisi Konseptual

Gender equality berarti kesamaan kondisi bagi pria dan wanita untuk memperoleh kesempatan serta hak-haknya sebagai manusia, agar mampu berperan dan berpartisipasi dalam bidang pendidikan kegiatan politik, hukum, ekonomi, sosial budaya, serta kesamaan dalam menikmati hasil pembangunan tersebut.

b. Defenisi Operasional

Gender equality berarti kesamaan kondisi guru pria dan guru wanita untuk memperoleh kesempatan serta hak-haknya sebagai manusia, agar mampu berperan dan berpartisipasi dalam bidang pendidikan kegiatan politik, hukum, ekonomi, sosial budaya, serta kesamaan dalam menikmati hasil pembangunan tersebut.

F. Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh dari hasil penelitian dianalisis dengan menggunakan analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial. Analisis statistik deskriptif dilakukan dengan mendeskripsikan semua data dan semua variabel dalam bentuk distribusi frekuensi, histogram, modus, median, harga rata-rata serta simpangan baku (standar deviasi). Sedangkan analisis statistik inferensial dilakukan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Sebelum pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan pengujian persyaratan analisis terutama mengenai uji normalitas dan uji homogenitas data.

Langkah-langkah yang dilakukan untuk menganalisis data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) mengolah skor dari instrument penelitian, dan penyebaran data disajikan dalam bentuk

pengelompokkan data, rata-rata, median, modus, dan simpangan baku atau standar deviasi, (2) menguji persyaratan analisis data yaitu normalitas dan homogenitas, (3) menentukan persamaan regresi dan signifikansi regresi, (4) menghitung pengaruh antar variabel yang ada dan dilanjutkan dengan uji signifikansi koefisien pengaruh, (5) pengujian hipotesis dengan menggunakan teknik analisis jalur (*path analysis*). Perhitungan selanjutnya dapat digunakan dengan *software Microsoft Excel*, Program SPSS.

G. Hipotesis Statistik

Hipotesis Nol dan Hipotesis alternative dalam penelitian ini:

1. Hipotesis pertama

$$H_0 : \mu A_1 = \mu A_2$$

$$H_1 : \mu A_1 \neq \mu A_2$$

2. Hipotesis kedua

$$H_0 : \mu B_1 = \mu B_2$$

$$H_1 : \mu B_1 \neq \mu A_2$$

3. Hipotesis ketiga

$$H_0 : \mu A_1B_1 = \mu A_1B_2$$

$$H_1 : \mu A_1B_1 \neq \mu A_1B_2$$

4. Hipotesis keempat

$$H_0 : \mu A_2B_1 = \mu A_2B_2$$

$$H_1 : \mu A_2B_2 > \mu A_2B_1$$

5. Hipotesis kelima

$$H_0 : \text{INT. } A \times B = 0$$

$$H_1 : \text{INT. } A \times B \neq 0$$

Keterangan:

μA_1 : Rata-rata skor motivasi yang memiliki efikasi diri tinggi

μA_2 : Rata-rata skor motivasi yang memiliki efikasi diri rendah

μB_1 : Rata-rata skor motivasi yang memiliki gender equality laki-laki

μB_2 : Rata-rata skor motivasi yang memiliki gender equality perempuan

μA_1B_1 : Rata-rata skor motivasi yang memiliki efikasi diri tinggi dan *gender equality* pria.

μA_2B_1 : Rata-rata skor motivasi yang memiliki efikasi diri rendah dan *gender equality* pria.

μA_1B_2 : Rata-rata skor motivasi yang memiliki efikasi diri tinggi dan *gender equality* wanita.

$\mu_{A_2B_2}$: Rata-rata skor motivasi yang memiliki efikasi diri rendah dan *gender equality* wanita.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada hasil penelitian ini, dibahas mengenai deskripsi data, pengujian peryaratan analisis, pengujian hipotesis, dan pembahasan hasil penelitian.

A. Deskripsi Data

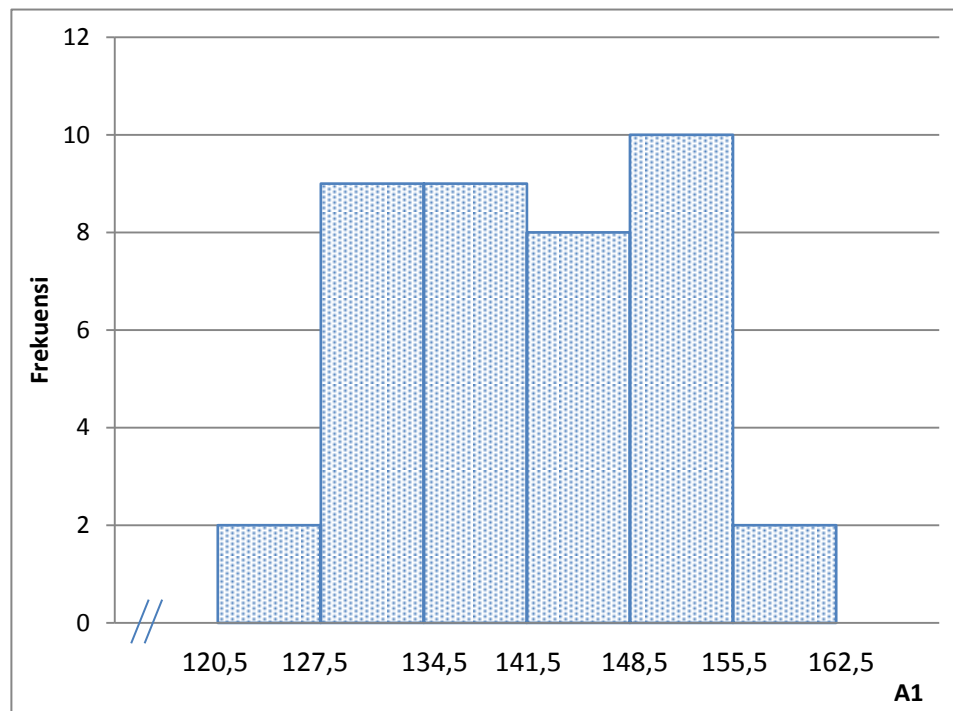
1. Sebaran Skor Motivasi yang Memiliki Efikasi Diri Tinggi (A_1)

Hasil analisis data terhadap 40 orang guru dengan skor motivasi yang memiliki efikasi diri tinggi (A_1) menunjukkan rentang skor teoritik motivasi adalah 35 sampai 175, sedangkan rentang empiriknya adalah 121 sampai 158, sedangkan harga rerata (mean) diketahui sebesar 140,78; simpangan baku (standar deviasi) sebesar 9,38; median sebesar 141 dan nilai modus 149.

Deskripsi data untuk motivasi yang memiliki efikasi diri tinggi (A_1) dirangkum pada tabel distribusi frekuensi seperti disajikan pada tabel 4.1, sedangkan untuk diagram histogramnya disajikan pada gambar 4.1.

Tabel 4.1. Distribusi Frekuensi Skor Motivasi yang Memiliki Efikasi Diri Tinggi (A_1)

| No | Kelas Interval | Frekuensi Absolut | Frekuensi Relatif (%) | Frekuensi Kumulatif (%) |
|----|----------------|-------------------|-----------------------|-------------------------|
| 1 | 121 - 127 | 2 | 5,00 | 5,00 |
| 2 | 128 - 134 | 9 | 22,50 | 27,50 |
| 3 | 135 - 141 | 9 | 22,50 | 50,00 |
| 4 | 142 - 148 | 8 | 20,00 | 70,00 |
| 5 | 149 - 155 | 10 | 25,00 | 95,00 |
| 6 | 156 - 162 | 2 | 5,00 | 100,00 |
| | Jumlah | 40 | 100 | |



Gambar 4.1. Histogram Skor Motivasi yang Memiliki Efikasi Diri Tinggi (A_1)

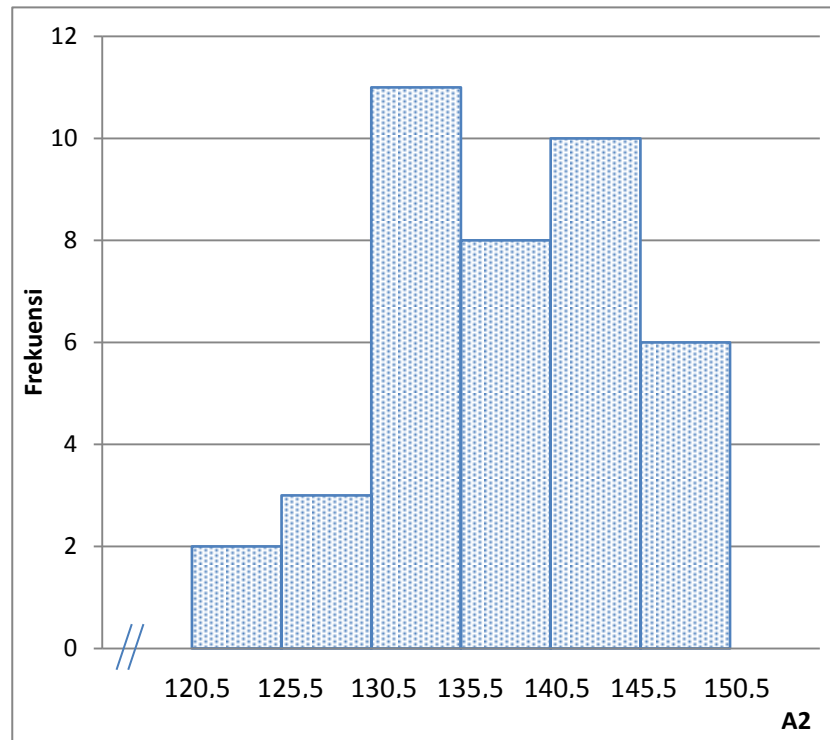
2. Sebaran Skor Motivasi yang Memiliki Efikasi Diri Rendah (A_2)

Hasil analisis data terhadap 40 orang guru dengan skor motivasi yang memiliki efikasi diri rendah (A_2) menunjukkan rentang skor teoritik motivasi guru adalah 35 sampai 175, sedangkan rentang empiriknya adalah 121 sampai 149, sedangkan harga rerata (mean) diketahui sebesar 137,73; simpangan baku (standar deviasi) sebesar 6,73; median sebesar 138,50 dan nilai modus 142.

Deskripsi data untuk motivasi guru memiliki efikasi diri tinggi (A_2) dirangkum pada tabel distribusi frekuensi seperti disajikan pada tabel 4.2, sedangkan untuk diagram histogramnya disajikan pada gambar 4.2.

Tabel 4.1. Distribusi frekuensi Skor motivasi yang memiliki efikasi diri rendah (A_2)

| No | Kelas Interval | Frekuensi Absolut | Frekuensi Relatif (%) | Frekuensi Kumulatif (%) |
|----|----------------|-------------------|-----------------------|-------------------------|
| 1 | 121 – 125 | 2 | 5,00 | 5,00 |
| 2 | 126 – 130 | 3 | 7,50 | 12,50 |
| 3 | 131 – 135 | 11 | 27,50 | 40,00 |
| 4 | 136 – 140 | 8 | 20,00 | 60,00 |
| 5 | 141 – 145 | 10 | 25,00 | 85,00 |
| 6 | 146 – 150 | 6 | 15,00 | 100,00 |
| | Jumlah | 40 | 100 | |



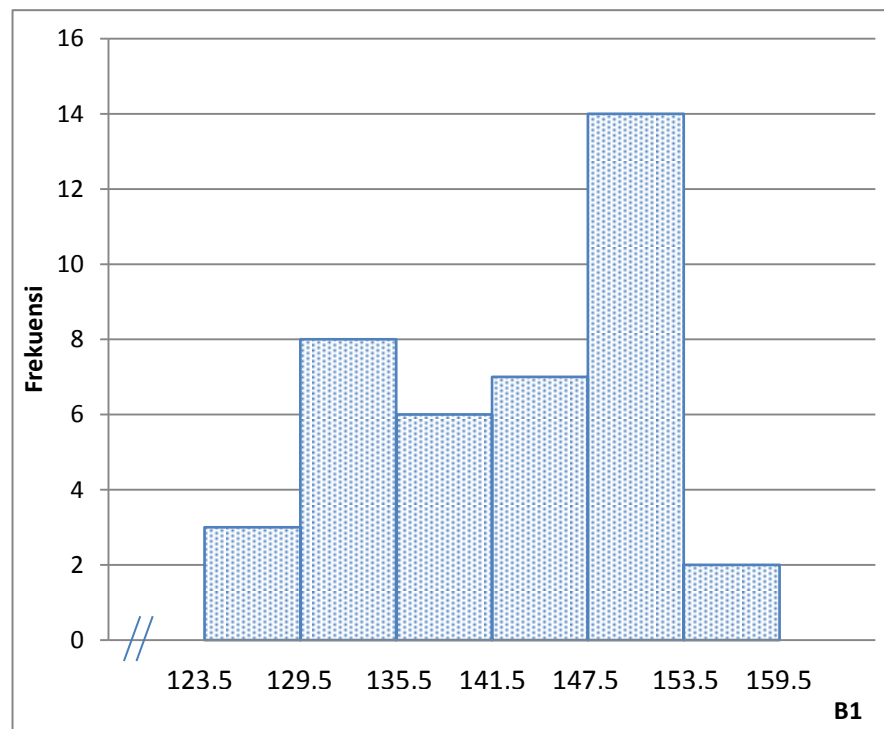
Gambar 4.2. Histogram Skor Motivasi yang Memiliki Efikasi Diri Rendah (A_2)

3. Sebaran Skor Motivasi yang Memiliki Gender Equality Pada Pria

Hasil analisis data terhadap 40 orang guru dengan skor motivasi yang memiliki gender equality pada pria (B_1) menunjukkan rentang skor teoritik motivasi adalah 35 sampai 175, sedangkan rentang empiriknya adalah 124 sampai 158, sedangkan harga rerata (mean) diketahui sebesar 143,00; simpangan baku (standar deviasi) sebesar 8,76; median sebesar 143 dan nilai modus 149. Deskripsi data untuk motivasi yang memiliki gender equality pada pria (B_1) dirangkum pada tabel distribusi frekuensi seperti disajikan pada tabel 4.3, sedangkan untuk diagram histogramnya disajikan pada gambar 4.3.

Tabel 4.3. Distribusi Frekuensi Skor Motivasi yang Memiliki Gender Equality Pada Pria (B_1)

| No | Kelas Interval | Frekuensi Absolut | Frekuensi Relatif (%) | Frekuensi Kumulatif (%) |
|----|----------------|-------------------|-----------------------|-------------------------|
| 1 | 124 - 129 | 3 | 7,50 | 7,50 |
| 2 | 130 - 135 | 8 | 20,00 | 27,50 |
| 3 | 136 - 141 | 6 | 15,00 | 42,50 |
| 4 | 142 - 147 | 7 | 17,50 | 60,00 |
| 5 | 148 - 153 | 14 | 35,00 | 95,00 |
| 6 | 154 - 159 | 2 | 5,00 | 100,00 |
| | Jumlah | 40 | 100 | |



Gambar 4.3. Histogram Skor Motivasi yang Memiliki Gender Equality Pada Pria (B_1)

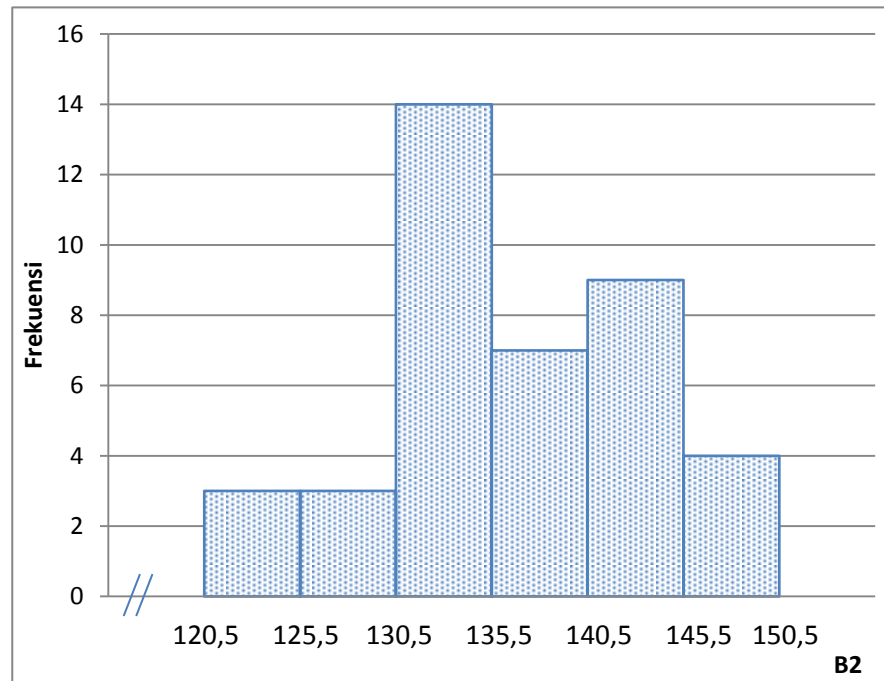
4. Sebaran Skor Motivasi yang Memiliki Gender Equality Pada Wanita

Hasil analisis data terhadap 40 orang guru dengan skor motivasi yang memiliki gender equality pada wanita (B_2) menunjukkan rentang

skor teoritik motivasi adalah 35 sampai 175, sedangkan rentang empiriknya adalah 121 sampai 148, sedangkan harga rerata (mean) diketahui sebesar 136,48; simpangan baku (standar deviasi) sebesar 6,74; median sebesar 135,5 dan nilai modus 135. Deskripsi data untuk skor motivasi yang memiliki gender equality pada wanita (B_2) dirangkum pada tabel distribusi frekuensi seperti disajikan pada tabel 4.4, sedangkan untuk diagram histogramnya disajikan pada gambar 4.4.

Tabel 4.4. Distribusi Frekuensi Skor Skor Motivasi yang Memiliki Gender Equality Pada Wanita (B_2)

| No | Kelas Interval | Frekuensi Absolut | Frekuensi Relatif (%) | Frekuensi Kumulatif (%) |
|----|----------------|-------------------|-----------------------|-------------------------|
| 1 | 121 - 125 | 3 | 7,50 | 7,50 |
| 2 | 126 - 130 | 3 | 7,50 | 15,00 |
| 3 | 131 - 135 | 14 | 35,00 | 50,00 |
| 4 | 136 - 140 | 7 | 17,50 | 67,50 |
| 5 | 141 - 145 | 9 | 22,50 | 90,00 |
| 6 | 146 - 150 | 4 | 10,00 | 100,00 |
| | Jumlah | 40 | 100 | |



Gambar 4.4. Histogram Skor Skor Motivasi yang Memiliki Gender Equality Pada Wanita (B_2)

5. Sebaran Skor Motivasi yang Memiliki Efikasi Diri Tinggi Dan Gender Equality Pria (A_1B_1).

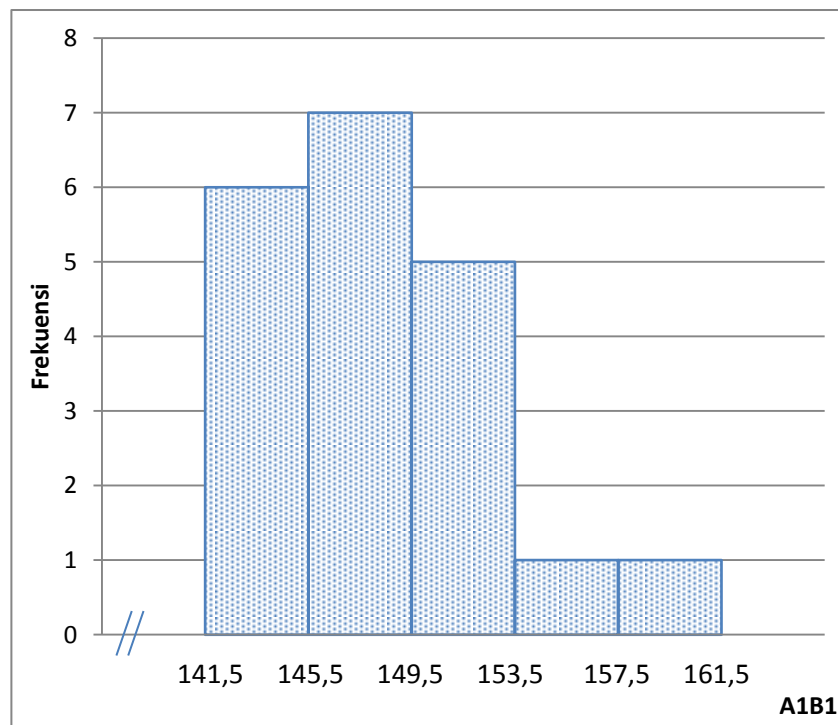
Hasil analisis data terhadap 20 orang guru yang memiliki skor motivasi dengan efikasi diri tinggi dan gender equality pada pria (A_1B_1) menunjukkan rentang skor teoritik motivasi adalah 35 sampai 175, sedangkan rentang empiriknya adalah 142 sampai 158, sedangkan harga rerata (mean) diketahui sebesar 148,85; simpangan baku (standar deviasi) sebesar 4,39; median sebesar 149 dan nilai modus 149.

Deskripsi data yang memiliki skor motivasi dengan efikasi diri tinggi dan gender equality pada pria (A_1B_1) dirangkum pada tabel distribusi

frekuensi seperti disajikan pada tabel 4.5, sedangkan untuk diagram histogramnya disajikan pada gambar 4.5.

Tabel 4.5. Distribusi Frekuensi Skor Motivasi dengan Efikasi Diri Tinggi dan Gender Equality pada Pria (A_1B_1)

| No | Kelas Interval | Frekuensi Absolut | Frekuensi Relatif (%) | Frekuensi Kumulatif (%) |
|----|----------------|-------------------|-----------------------|-------------------------|
| 1 | 142 - 145 | 6 | 30,00 | 30,00 |
| 2 | 146 - 149 | 7 | 35,00 | 65,00 |
| 3 | 150 - 153 | 5 | 25,00 | 90,00 |
| 4 | 154 - 157 | 1 | 5,00 | 95,00 |
| 5 | 158 - 161 | 1 | 5,00 | 100,00 |
| | Jumlah | 20 | 100 | |



Gambar 4.5. Histogram Skor Motivasi dengan Efikasi Diri Tinggi dan Gender Equality pada Pria (A_1B_1)

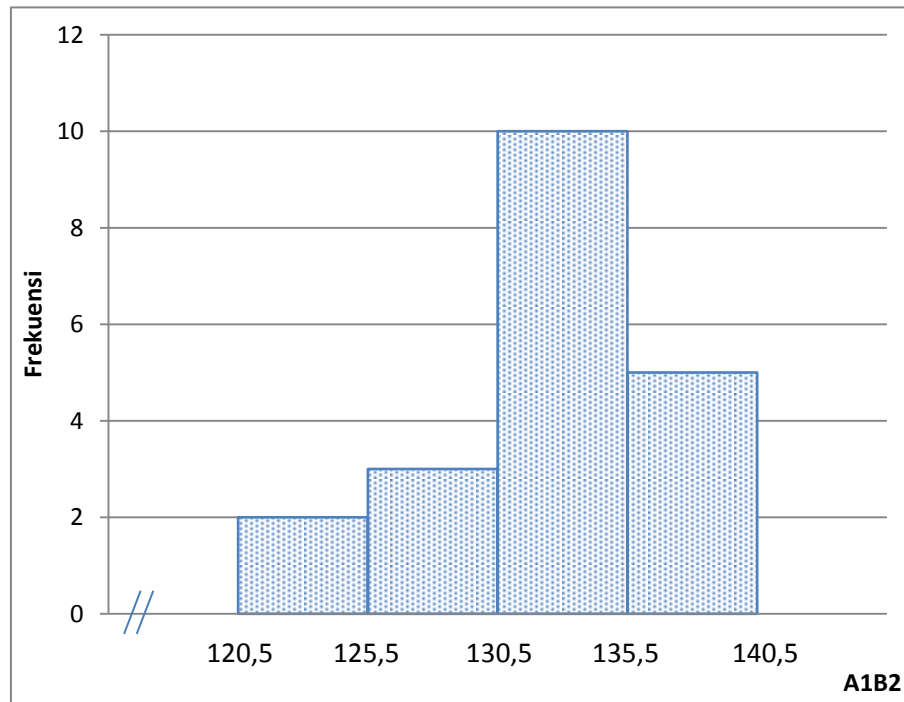
6. Sebaran Skor Motivasi dengan Efikasi Diri Tinggi dan Gender Equality pada Wanita (A_1B_2)

Hasil analisis data terhadap 20 orang guru yang memiliki skor motivasi dengan efikasi diri tinggi dan gender equality pada wanita (A_1B_2) menunjukkan rentang skor teoritik motivasi adalah 35 sampai 175, sedangkan rentang empiriknya adalah 121 sampai 140, sedangkan harga rerata (mean) diketahui sebesar 132,70; simpangan baku (standar deviasi) sebesar 4,89; median sebesar 133 dan nilai modus 135.

Deskripsi data guru yang memiliki skor motivasi dengan efikasi diri tinggi dan gender equality pada wanita (A_1B_2) dirangkum pada tabel distribusi frekuensi seperti disajikan pada tabel 4.6, sedangkan untuk diagram histogramnya disajikan pada gambar 4.6.

Tabel 4.6. Distribusi Frekuensi Skor Motivasi dengan Efikasi Diri Tinggi dan Gender Equality pada Wanita (A_1B_2)

| No | Kelas Interval | Frekuensi Absolut | Frekuensi Relatif (%) | Frekuensi Kumulatif (%) |
|----|----------------|-------------------|-----------------------|-------------------------|
| 1 | 121 - 125 | 2 | 10,00 | 10,00 |
| 2 | 126 - 130 | 3 | 15,00 | 25,00 |
| 3 | 131 - 135 | 10 | 50,00 | 75,00 |
| 4 | 136 - 140 | 5 | 25,00 | 100,00 |
| 5 | 141 - 145 | 0 | 0,00 | 100,00 |
| | Jumlah | 20 | 100 | |



Gambar 4.6. Histogram Skor Motivasi dengan Efikasi Diri Tinggi dan Gender Equality pada Wanita (A_1B_2)

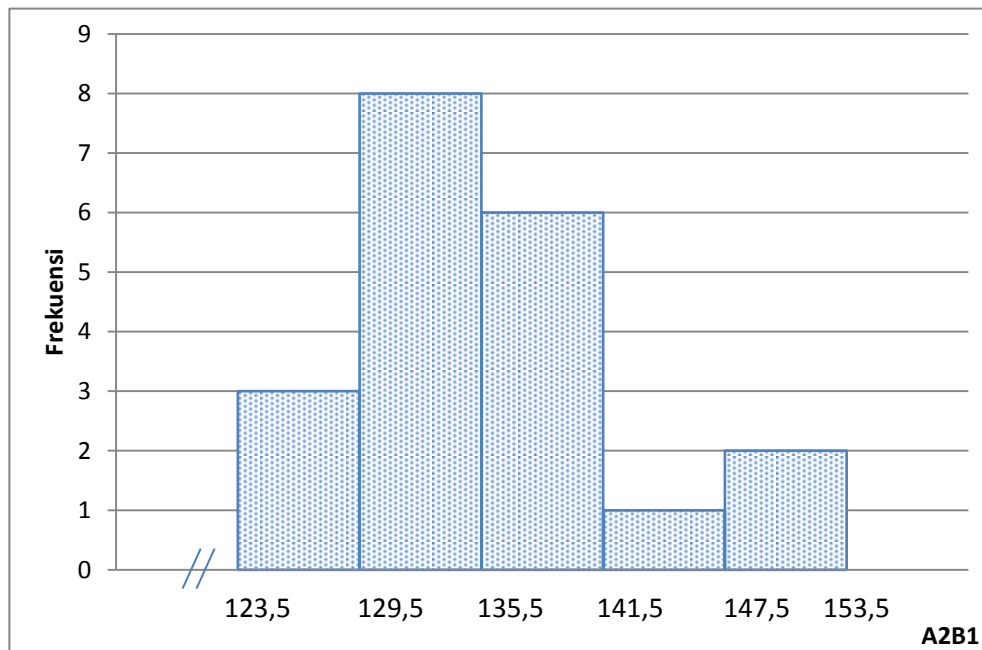
7. Sebaran Skor Motivasi dengan Efikasi Diri Rendah dan Gender Equality pada Pria (A_2B_1)

Hasil analisis data terhadap 20 orang guru yang memiliki motivasi dengan efikasi diri rendah dan gender equality pada pria (A_2B_1) menunjukkan rentang skor teoritik motivasi adalah 35 sampai 175, sedangkan rentang empiriknya adalah 124 sampai 149, sedangkan harga rerata (mean) diketahui sebesar 135,20; simpangan baku (standar deviasi) sebesar 6,33; median sebesar 134,50 dan nilai modus 131.

Deskripsi data motivasi dengan efikasi diri rendah dan gender equality pada pria (A_2B_1) dirangkum pada tabel distribusi frekuensi seperti disajikan pada tabel 4.7, sedangkan untuk diagram histogramnya disajikan pada gambar 4.7.

Tabel 4.7. Distribusi Frekuensi Skor Motivasi dengan Efikasi Diri Rendah dan Gender Equality pada Pria (A_2B_1)

| No | Kelas Interval | Frekuensi Absolut | Frekuensi Relatif (%) | Frekuensi Kumulatif (%) |
|----|----------------|-------------------|-----------------------|-------------------------|
| 1 | 124 - 129 | 3 | 15,00 | 15,00 |
| 2 | 130 - 135 | 8 | 40,00 | 55,00 |
| 3 | 136 - 141 | 6 | 30,00 | 85,00 |
| 4 | 142 - 147 | 1 | 5,00 | 90,00 |
| 5 | 148 - 153 | 2 | 10,00 | 100,00 |
| | Jumlah | 20 | 100 | |



Gambar 4.7. Histogram Skor Motivasi dengan Efikasi Diri Rendah dan Gender Equality pada Pria (A_2B_1)

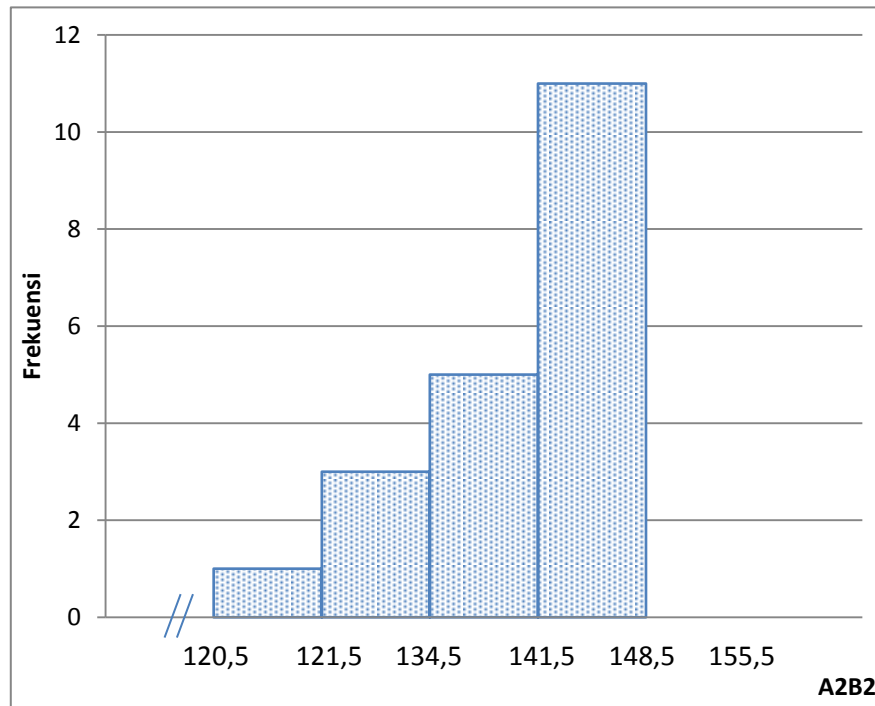
8. Sebaran Skor Motivasi dengan Efikasi Diri Rendah dan Gender Equality pada Wanita (A_2B_2).

Hasil analisis data terhadap 20 orang guru yang memiliki motivasi dengan efikasi diri rendah dan gender equality pada wanita (A_2B_2) menunjukkan rentang skor teoritik motivasi adalah 35 sampai 175, sedangkan rentang empiriknya adalah 121 sampai 148, sedangkan harga rerata (mean) diketahui sebesar 140,25; simpangan baku (standar deviasi) sebesar 6,27; median sebesar 121 dan nilai modus 148.

Deskripsi data motivasi dengan efikasi diri rendah dan gender equality pada wanita (A_2B_2) dirangkum pada tabel distribusi frekuensi seperti disajikan pada tabel 4.8, sedangkan untuk diagram histogramnya disajikan pada gambar 4.8.

Tabel 4.8. Distribusi Frekuensi Skor Motivasi dengan Efikasi Diri Rendah dan Gender Equality pada Wanita (A_2B_2)

| No | Kelas Interval | Frekuensi Absolut | Frekuensi Relatif (%) | Frekuensi Kumulatif (%) |
|----|----------------|-------------------|-----------------------|-------------------------|
| 1 | 121 - 127 | 1 | 5,00 | 5,00 |
| 2 | 128 - 134 | 3 | 15,00 | 20,00 |
| 3 | 135 - 141 | 5 | 25,00 | 45,00 |
| 4 | 142 - 148 | 11 | 55,00 | 100,00 |
| 5 | 149 - 155 | 0 | 0,00 | 100,00 |
| | Jumlah | 20 | 100 | |



Gambar 4.8. Histogram Skor Motivasi dengan Efikasi Diri Rendah dan Gender Equality pada Wanita (A_2B_2)

Seluruh data di atas dapat dirangkum dan disajikan dalam tabel berikut ini.

Tabel 4.9. Rekapitulasi Data Rerata Skor Motivasi Guru berdasarkan Efikasi Diri dan Gender Equality

| Gender Equality (B) | Efikasi Diri (A) | | |
|---------------------|--|--|--------------------------------------|
| | Tinggi (A_1) | Rendah (A_2) | Jumlah |
| Pria (B_1) | $n_{A_1B_1} = 20$ $X_{A_1B_1} = 148,85$ | $n_{A_2B_1} = 20$ $X_{A_2B_1} = 135,20$ | $n_{B_1} = 40$ $X_{B_1} = 142,03$ |
| Wanita (B_2) | $n_{A_1B_2} = 20$ $X_{A_1B_2} = 132,70$ | $n_{A_2B_2} = 20$ $X_{A_2B_2} = 140,25$ | $n_{B_2} = 40$ $X_{B_2} = 136,48$ |
| Jumlah | $n_{A_1} = 40$ $X_{A_1} = 140,78$ | $n_{A_2} = 40$ $X_{A_2} = 137,73$ | $n_T = 80$ $X_T = 139,25$ |

n = banyaknya guru yang dipilih menjadi sampel penelitian.

B. Pengujian Persyaratan Analisis

Persyaratan analisis data yang diuji dalam penelitian ini adalah uji normalitas dan uji homogenitas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan terhadap skor motivasi guru dari masing-masing kelompok. Pengujian ini menggunakan uji Liliefors. Hal ini diharapkan bahwa sampel yang terdiri dari 80 orang dan terbagi menjadi 8 kelompok ini apakah berdistribusi normal. Berdasarkan desain 2 x 2 maka terdapat delapan kelompok data yaitu: (1) Uji normalitas yang dilakukan pada kelompok motivasi yang memiliki efikasi diri tinggi (A_1), (2) Uji normalitas yang dilakukan pada kelompok motivasi yang memiliki efikasi diri rendah (A_2), (3) Uji normalitas yang dilakukan pada kelompok motivasi yang memiliki gender equality pria (B_1), (4) Uji normalitas yang dilakukan pada kelompok motivasi yang memiliki gender equality wanita (B_2), (5) Uji normalitas yang dilakukan pada kelompok skor motivasi yang memiliki efikasi diri tinggi dan *gender equality* pria (A_1B_1), (6) Uji normalitas yang dilakukan pada kelompok motivasi yang memiliki efikasi diri tinggi dan *gender equality* wanita (A_1B_2), (7) Uji normalitas yang dilakukan pada kelompok motivasi yang memiliki efikasi diri rendah dan *gender equality* pria (A_2B_1), (8) Uji normalitas yang dilakukan pada

kelompok motivasi yang memiliki efikasi diri rendah dan *gender equality* wanita (A_2B_2) apakah berasal dari populasi yang distribusi normal.

a. Uji Normalitas Kelompok A_1

Kriteria yang digunakan pada uji normalitas adalah bahwa sampel motivasi guru yang memiliki efikasi diri tinggi, berasal dari populasi yang berdistribusi normal apabila $L_{hitung} < L_{tabel}$. Nilai L_{hitung} terbesar adalah 0,106, L_{tabel} untuk $n = 40$ dengan taraf signifikan 0,05 adalah 0,140. Dengan demikian dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

b. Uji Normalitas Kelompok A_2

Kriteria yang di gunakan pada uji normalitas adalah bahwa sampel motivasi guru yang memiliki efikasi diri rendah, berasal dari populasi yang berdistribusi normal apabila $L_{hitung} < L_{tabel}$. Nilai L_{hitung} terbesar adalah 0,062, L_{tabel} untuk $n = 40$ dengan taraf signifikan 0,05 adalah 0,140. Dengan demikian dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

c. Uji Normalitas Kelompok B_1

Kriteria yang di gunakan pada uji normalitas adalah bahwa sampel motivasi yang memiliki *gender equality* pada pria, berasal dari populasi yang berdistribusi normal apabila $L_{hitung} < L_{tabel}$. Nilai L_{hitung} terbesar adalah 0,127, L_{tabel} untuk $n = 40$ dengan taraf signifikan 0,05 adalah 0,140. Dengan demikian dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

d. Uji Normalitas Kelompok B₂

Kriteria yang di gunakan pada uji normalitas adalah bahwa sampel motivasi yang memiliki gender equality pada wanita, berasal dari populasi yang berdistribusi normal apabila $L_{hitung} < L_{tabel}$. Nilai L_{hitung} terbesar adalah 0,087, L_{tabel} untuk $n = 40$ dengan taraf signifikan 0,05 adalah 0,140. Dengan demikian dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

e. Uji Normalitas Kelompok A₁B₁

Kriteria yang di gunakan pada uji normalitas adalah bahwa sampel Sebaran Skor motivasi yang memiliki efikasi diri tinggi dan gender equality pria, berasal dari populasi yang berdistribusi normal apabila $L_{hitung} < L_{tabel}$. Nilai L_{hitung} terbesar adalah 0,136, L_{tabel} untuk $n = 20$ dengan taraf signifikan 0,05 adalah 0,198. Dengan demikian dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

f. Uji Normalitas Kelompok A₂B₁

Kriteria yang di gunakan pada uji normalitas adalah bahwa sampel motivasi dengan efikasi diri rendah dan gender equality pada pria, berasal dari populasi yang berdistribusi normal apabila $L_{hitung} < L_{tabel}$. Nilai L_{hitung} terbesar adalah 0,081, L_{tabel} untuk $n = 20$ dengan taraf signifikan 0,05 adalah 0,198. Dengan demikian dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

g. Uji Normalitas Kelompok A₁B₂

Kriteria yang di gunakan pada uji normalitas adalah bahwa sampel motivasi dengan efikasi diri tinggi dan gender equality pada wanita, berasal dari populasi yang berdistribusi normal apabila $L_{hitung} < L_{tabel}$. Nilai L_{hitung} terbesar adalah 0,124, L_{tabel} untuk $n = 20$ dengan taraf signifikan 0,05 adalah 0,198. Dengan demikian dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

h. Uji Normalitas Kelompok A₂B₂

Kriteria yang di gunakan pada uji normalitas adalah bahwa sampel motivasi dengan efikasi diri rendah dan gender equality pada wanita, berasal dari populasi yang berdistribusi normal apabila $L_{hitung} < L_{tabel}$. Nilai L_{hitung} terbesar adalah 0,148, L_{tabel} untuk $n = 20$ dengan taraf signifikan 0,05 adalah 0,198. Dengan demikian dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

Tabel 4.9 Rangkuman Hasil Uji Normalitas

| Kelompok | L_{hitung} | L_{tabel} | Keterangan |
|-------------------------------|--------------|-------------|------------|
| A ₁ | 0,106 | 0,140 | Normal |
| A ₂ | 0,062 | 0,140 | Normal |
| B ₁ | 0,127 | 0140 | Normal |
| B ₂ | 0,087 | 0,140 | Normal |
| A ₁ B ₁ | 0,136 | 0,198 | Normal |
| A ₂ B ₁ | 0,081 | 0,198 | Normal |
| A ₁ B ₂ | 0,124 | 0,198 | Normal |
| A ₂ B ₂ | 0,148 | 0,198 | Normal |

Keterangan:

- A₁ : motivasi yang memiliki efikasi diri tinggi
A₂ : motivasi yang memiliki efikasi diri rendah
B₁ : motivasi yang memiliki gender equality pria
B₂ : motivasi yang memiliki gender equality wanita
A₁B₁ : motivasi yang memiliki efikasi diri tinggi dan *gender equality* pria.
A₂B₁ : motivasi yang memiliki efikasi diri rendah dan *gender equality* pria.
A₁B₂ : motivasi yang memiliki efikasi diri tinggi dan *gender equality* wanita.
A₂B₂ : motivasi yang memiliki efikasi diri rendah dan *gender equality* wanita.

2. Uji Homogenitas

Uji homogenitas varians dilakukan pada tiga kelompok, yaitu: (1) uji Homogenitas varians data motivasi yang memiliki efikasi diri tinggi dan rendah (A₁ dan A₂), (2) Uji homogenitas kelompok motivasi yang memiliki gender equality pria dan wanita (B₁ dan B₂), (3) uji homogenitas empat kelompok sel dalam disain penelitian yang meliputi: (a) Kelompok A₁B₁ yaitu kelompok motivasi yang memiliki efikasi diri tinggi dan *gender equality* pria, (b) Kelompok A₁B₂ yaitu kelompok pengambilan motivasi yang memiliki efikasi diri tinggi dan *gender equality* wanita, (c) Kelompok

A_2B_1 yaitu kelompok motivasi yang memiliki efikasi diri rendah dan *gender equality* pria, (d) Kelompok A_2B_2 yaitu kelompok motivasi yang memiliki efikasi diri rendah dan *gender equality* wanita.

a. Uji Homogenitas Varians Pada Dua Kelompok A (A_1 dan A_2)

Uji homogenitas varians pada dua kelompok dilakukan melalui uji F, yakni menghitung F-Rasio antara varians terbesar dengan varians terkecil dari kelompok yang diuji, selanjutnya varians terbesar dibagi varians terkecil dari kelompok yang diuji, kemudian hasilnya dibandingkan dengan F_t pada taraf signifikansi 0,01.

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa varians terbesar dalam kelompok ini adalah 87,922 dan varians terkecil adalah 45,230. Indeks homogenitas varians antara kelompok yang diuji (F_h) sebesar 1,944, sedangkan F_t (α : 0,05;39;39) adalah 2,135. hal ini menunjukkan bahwa $F_h = 1,944$ lebih kecil dari $F_t = 2,135$ yang berarti H_0 diterima. Artinya kedua kelompok yang diuji yaitu kelompok A_1 dan A_2 adalah homogen. Dengan kata lain kedua kelompok yang diuji tersebut berasal dari populasi yang homogen.

b. Uji Homogenitas Varians Pada Dua Kelompok B (B_1 dan B_2)

Uji homogenitas varians pada dua kelompok dilakukan melalui uji F, yakni menghitung F-Rasio antara varians terbesar dengan varians terkecil dari kelompok yang diuji, selanjutnya varians terbesar dibagi

varians terkecil dari kelompok yang diuji, kemudian hasilnya dibandingkan dengan F_t pada taraf signifikansi 0,01.

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa varians terbesar dalam kelompok ini adalah 76,692 dan varians terkecil adalah 68,089. Indeks homogenitas varians antara kelompok yang diuji (F_h) sebesar 1,126, sedangkan F_t (α : 0,01;39;39) adalah 2,135. hal ini menunjukkan bahwa $F_h = 1,126$ lebih kecil dari $F_t = 2,135$ yang berarti H_0 diterima. Artinya kedua kelompok yang diuji yaitu kelompok B_1 dan B_2 adalah homogen. Dengan kata lain kedua kelompok yang diuji tersebut berasal dari populasi yang homogen.

Hasil perhitungan secara keseluruhan dapat diperhatikan pada tabel berikut:

Tabel 4.10 Uji Homogenitas Varians pada Dua Kelompok Sel Disain

| Sumber Varians | Varians Terbesar | Varians terkecil | F hitung (Fh) | F_t (0,01:3939) | Ket |
|--------------------------|-------------------------|-------------------------|----------------------|-------------------------------------|------------|
| Kelompok A_1 dan A_2 | 87,922 | 45,230 | 1,944 | 2,135 | Homogen |
| Kelompok B_1 dan B_2 | 76,692 | 68,089 | 1,126 | 2,135 | Homogen |

**c. Homogenitas Varians Pada Empat Kelompok Sel Disain Penelitian
(A₁B₁, A₁B₂, A₂B₁, A₂B₂)**

Uji homogenitas varians dimaksudkan untuk menguji homogenitas varians antara kelompok-kelompok skor Y yang dikelompokkan berdasarkan kesamaan nilai X_i pengujian homogenitas dilakukan dengan Uji Bartlett. Kriteria pengujiannya adalah terima Ho jika $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel}$ dalam taraf nyata $\alpha = 0,05$. Berdasarkan perhitungan diperoleh nilai $\chi^2_{hitung} = 4,85$, sedangkan χ^2_{tabel} untuk taraf signifikansi (α) 0,05 dengan jumlah kelompok $4 - 1 = 3$ adalah 7,815 berarti $\chi^2_{hitung} (4,85) < \chi^2_{tabel (0,05;3)} (7,82)$ berarti variansi dari keempat kelompok tersebut adalah homogen. Secara keseluruhan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.11 Uji Homogenitas Varians Pada Empat Kelompok Disain

| Kelompok | Variansi | Variansi Gabungan | χ^2_{hitung} | χ^2_{tabel} | Kesimpulan |
|-------------------------------|----------|-------------------|-------------------|------------------|------------|
| A ₁ B ₁ | 19,292 | 30,654 | 3,689 | 7,815 | Homogen |
| A ₂ B ₁ | 40,063 | | | | |
| A ₁ B ₂ | 23,905 | | | | |
| A ₂ B ₂ | 39,355 | | | | |

Keterangan:

A₁B₁ = motivasi yang memiliki efikasi diri tinggi dan *gender equality* pria

A₂B₁ = motivasi yang memiliki efikasi diri rendah dan *gender equality* pria

A₁B₂ = motivasi yang memiliki efikasi diri tinggi dan *gender equality* wanita

A₂B₂ = motivasi yang memiliki efikasi diri rendah dan *gender equality* wanita

χ^2_{hitung} = Harga Chi Kuadrat Hitung

χ^2_{tabel} = Harga Chi Kuadrat Tabel

C. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis varians (ANOVA) dua jalur dan dilanjutkan dengan uji Tuckey, jika terdapat interaksi di dalam pengujian. Analisis varians dua jalur digunakan untuk menguji pengaruh utama (*main effect*) dan interaksi (*interaction effect*) antara kepemimpinan dan kepribadian terhadap pengambilan keputusan guru. Dengan menggunakan ANOVA diperoleh hasil analisis seperti pada tabel 4.11 di bawah ini.

Tabel 4.11 Uji Hipotesis dengan Analisis Varians (ANOVA)

| Sumber Varians | dk | JK | RJK | F _{hitung} | F _{tabel} | | |
|--------------------------|----|-----------|-----------|---------------------|--------------------|---------------|----------------|
| | | | | | $\alpha=0,05$ | $\alpha=0,01$ | $\alpha=0,001$ |
| Antar Kelompok | 3 | 3.049,300 | 1.016,433 | 33,158 *** | 2,725 | 4,050 | 6,003 |
| Dalam Kelompok | 76 | 2.329,700 | 30,654 | | | | |
| Efek A (Efikasi Diri) | 1 | 372,100 | 372,100 | 12,139 *** | 3,962 | 6,967 | 11,683 |
| Efek B (Gender Equality) | 1 | 1.232,100 | 1.232,100 | 40,194 *** | | | |
| Interaksi (A x B) | 1 | 1.445,100 | 1.445,100 | 47,142 *** | | | |
| Total | 79 | | | | | | |

Keterangan:

*** = very highly significant

dk = derajat kebebasan

JK = jumlah kuadrat

RJK = rerata jumlah kuadrat

Berdasarkan hasil analisis varians (ANOVA) dua jalur di atas, dapat dijelaskan:

1. Perbedaan Secara Keseluruhan Motivasi Guru yang Memiliki Efikasi Diri Tinggi dengan Efikasi Diri Rendah

Berdasarkan hasil analisis varian (ANOVA) pada table 4.11, maka ditemukan $F_{hitung} = 12,139$ dan $F_{tabel} = 11,683$, apabila dibandingkan dengan F_{tabel} maka F_{hitung} tersebut masih jauh lebih besar dibandingkan F_{tabel} pada $\alpha = 0,001$ dengan demikian sehingga H_0 ditolak H_1 diterima, maka dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan, terdapat perbedaan yang sangat signifikan antara motivasi guru yang memiliki efikasi diri tinggi dengan efikasi diri rendah. Ini berarti hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa secara keseluruhan motivasi guru yang memiliki efikasi diri tinggi dengan motivasi guru yang memiliki efikasi diri rendah ada perbedaan yang signifikan terbukti dalam hasil penelitian ini.

2. Perbedaan Secara Keseluruhan Motivasi Guru yang Antara Guru Pria dan Guru Wanita

Berdasarkan hasil analisis varian (ANOVA) pada table 4.11, maka ditemukan $F_{hitung} = 40,194$ dan $F_{tabel} = 11,683$, apabila dibandingkan dengan F_{tabel} maka F_{hitung} tersebut masih jauh lebih besar dibandingkan F_{tabel} pada $\alpha = 0,001$ dengan demikian sehingga H_0 ditolak H_1 diterima, dapat disimpulkan bahwa motivasi guru secara keseluruhan, terdapat perbedaan motivasi yang sangat-sangat signifikan (*Very Highly*

significant), antara guru pria dengan guru wanita, sehingga dapat disimpulkan gender equality mempengaruhi motivasi guru sehingga konsekuensinya motivasi guru pria dan wanita berbeda. Artinya gender berpengaruh terhadap motivasi guru. Ini berarti hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa secara keseluruhan motivasi pada guru pria dan guru wanita ada perbedaan yang signifikan terbukti dalam hasil penelitian ini.

3. Bagi Guru Pria memiliki Motivasi Berbeda antara Kelompok Guru yang Memiliki Efikasi Diri Tinggi dan Kelompok Guru yang Memiliki Efikasi Diri Rendah

Efikasi diri rendah memberikan pengaruh yang signifikan terhadap motivasi pada guru pria. Hal ini terbukti berdasarkan hasil uji lanjut dalam analisis varian (ANAVA) dengan menggunakan uji Tuckey yang hasilnya sebagai berikut:

Tabel 4.15 Perbandingan Motivasi Guru antara Kelompok Guru yang Memiliki Efikasi Diri Tinggi dan Kelompok Guru yang Memiliki Efikasi Diri Rendah

| No | Kelompok yang Dibandingkan | q _{hitung} | q _{tabel} $\alpha=0,05$ | q _{tabel} $\alpha=0,01$ |
|----|--|---------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|
| 2 | A ₁ B ₁ dengan A ₂ B ₁ | 11,312** | 3,96 | 6,96 |

Keterangan:

** = Sangat signifikan ($q_{hitung} < q_{tabel}$) pada $\alpha = 0,01$

A₁B₁ = Kelompok motivasi guru yang memiliki efikasi diri tinggi pada guru pria

A₂B₁ = Kelompok motivasi guru yang memiliki efikasi diri rendah pada guru pria

Berdasarkan hasil pengujian dengan uji Tuckey terhadap motivasi pada kelompok guru yang memiliki efikasi diri rendah (A_2B_1) dibanding dengan motivasi pada kelompok guru yang memiliki efikasi diri tinggi pada guru pria (A_1B_1), diperoleh $q_{hitung} = 11,31$ dan $q_{tabel} = 6,967$. Dengan demikian q_{hitung} lebih besar dari pada q_{tabel} , sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada perbedaan motivasi pada kelompok guru pria yang memiliki efikasi diri tinggi dengan motivasi pada kelompok guru pria yang memiliki efikasi diri rendah. Dengan demikian hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa pada guru pria memiliki motivasinya berbeda antara guru pria yang memiliki efikasi diri tinggi dengan pada guru pria yang memiliki efikasi rendah tinggi terbukti dalam penelitian ini.

4. Pada Guru Wanita memiliki Motivasi yang Lebih Kuat bila Mereka Memiliki Efikasi Diri Tinggi

Berdasarkan pengujian efikasi diri memberikan pengaruh yang nyata terhadap motivasi pada guru wanita. Hal ini terbukti berdasarkan hasil uji lanjut dalam analisis varian (ANAVA) dengan menggunakan uji Tukey yang hasilnya sebagai berikut:

Tabel 4.15 Perbedaan Pengaruh Efikasi Diri Tinggi dan Efikasi Diri Rendah terhadap Motivasi pada Guru Wanita

| No | Kelompok yang Dibandingkan | q_{hitung} | q_{tabel} $\alpha=0,05$ | q_{tabel} $\alpha=0,01$ |
|----|----------------------------|--------------|------------------------------|------------------------------|
| 1 | A_1B_2 dengan A_2B_2 | 6,257** | 3,96 | 6,96 |

Keterangan:

** = Signifikan ($q_{hitung} < q_{tabel}$) pada $\alpha = 0,05$

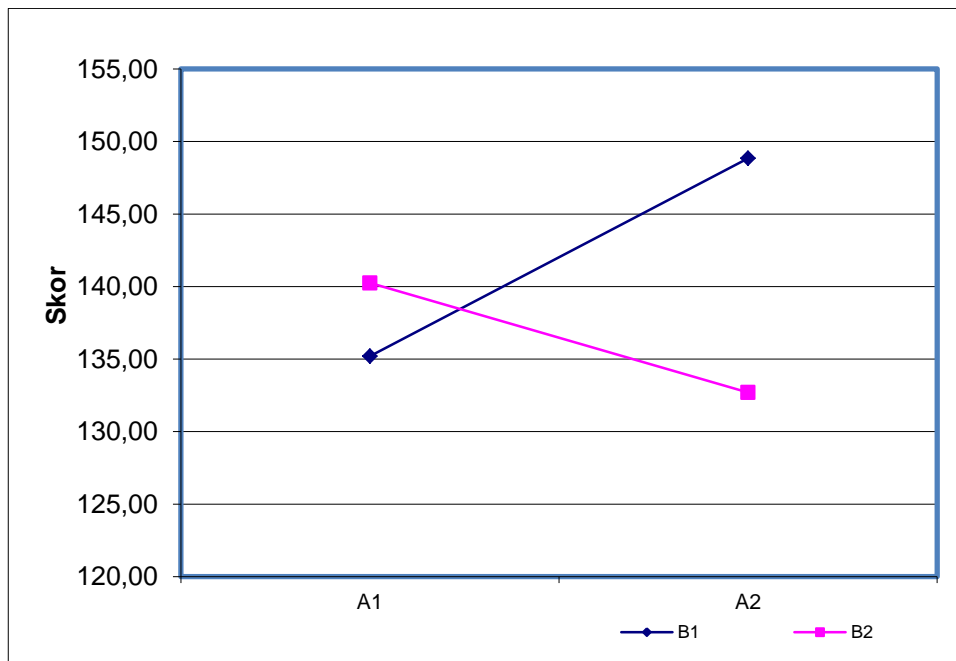
A_1B_2 = Kelompok motivasi yang memiliki efikasi diri tinggi pada guru wanita

A_2B_2 = Kelompok motivasi yang memiliki efikasi diri rendah pada guru wanita

Berdasarkan hasil pengujian dengan uji Tuckey terhadap motivasi guru yang memiliki efikasi diri tinggi pada guru wanita (A_1B_2) dibanding dengan motivasi guru yang memiliki efikasi diri rendah pada guru wanita (A_2B_2), diperoleh $q_{hitung} = 6,257$ dan $q_{tabel} = 3,96$. Dengan demikian q_{hitung} lebih besar daripada q_{tabel} , sehingga H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada perbedaan motivasi guru yang memiliki efikasi diri tinggi pada guru wanita dengan motivasi guru yang memiliki efikasi diri rendah pada guru wanita. Dengan demikian hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa pada guru wanita memiliki motivasinya lebih tinggi bila mereka memiliki efikasi diri tinggi dibandingkan dengan pada guru wanita yang memiliki efikasi diri rendah terbukti dalam penelitian ini.

5. Terdapat Pengaruh Interaksi Antara Efikasi Diri dan Gender Equality terhadap Motivasi Guru

Berdasarkan hasil analisis varian pada tabel 4.11 (perhitungan Anava di atas) tentang pengaruh interaksi antara efikasi diri dan gender equality terhadap motivasi guru, dapat disimpulkan bahwa F_{hitung} interaksi = 47,142 dan $F_{tabel} = 11,683$ pada $\alpha = 0,001$. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Kesimpulannya bahwa terdapat pengaruh interaksi antara efikasi diri dan gender equality terhadap motivasi guru.



Gambar 4.9 Interaksi Antara Efikasi Diri dan Gender Equality terhadap Motivasi Guru

Dengan demikian hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh interaksi antara efikasi diri dan gender equality terhadap motivasi guru terbukti dalam penelitian ini.

D. Pembahasan Hasil Penelitian

a. Hipotesis Pertama, Secara Keseluruhan Terdapat Perbedaan Motivasi Guru SMA Swasta Kabupaten OKU Timur Kota Palembang Sum-Sel Akibat Perbedaan Efikasi Diri yang Mereka Miliki

Hasil pengujian hipotesis pertama berdasarkan hasil analisis varian (ANOVA) pada taraf signifikan $\alpha = 0,001$, didapat $F_{hitung} = 12,139$ dan $F_{tabel} = 11,683$, berdasarkan hasil ini H_0 ditolak H_1 diterima. Secara keseluruhan menjelaskan terdapat perbedaan motivasi guru antara kelompok dengan efikasi diri tinggi dan kelompok dengan efikasi diri rendah.

Temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan kelompok pada guru dengan efikasi diri tinggi memiliki motivasi yang lebih tinggi dibandingkan dengan kelompok guru dengan efikasi diri rendah. Hal ini dapat disebabkan karena motivasi merupakan dorongan yang berasal dari dalam maupun dari luar individu untuk melakukan kegiatan dengan maksud sesuatu yang diinginkan dapat tercapai. Efikasi diri merupakan suatu keyakinan diri, bahwa seorang individu mampu melakukan suatu pekerjaan, karena efikasi diri dapat memobilisasi motivasi individu tersebut. Disamping itu dapat dikatakan pula efikasi diri adalah keyakinan dalam diri seseorang bahwa mampu menghadapi situasi tertentu. Efikasi diri tersebut mempengaruhi persepsi, motivasi, dan tindakannya dalam berbagai cara, dan mampu

mempengaruhi seberapa banyak upaya yang digunakan dan seberapa lama seseorang dapat bertahan dalam mengatasi kehidupan yang sulit.

Efikasi diri yang tinggi akan meninggikan motivasi guru. Pernyataan ini diperkuat oleh Gibson dan kawan-kawan, "*a person high in self efficacy is more motivated to perform at high levels of achievement.*"¹ Seseorang memiliki efikasi diri tinggi, lebih termotivasi untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik. Dengan demikian dapat disimpulkan secara keseluruhan motivasi guru berbeda bila memiliki efikasi diri tinggi dengan guru yang memiliki efikasi diri rendah.

b. Hipotesis Kedua, Secara Keseluruhan Motivasi Guru Berbeda Antara Guru Pria dan Guru Wanita.

Hasil pengujian hipotesis kedua berdasarkan hasil analisis varian (ANOVA) pada taraf signifikan $\alpha = 0,001$, didapat $F_{hitung} = 12,139$ dan $F_{tabel} = 11,683$, berdasarkan hasil ini H_0 ditolak H_1 diterima. Secara keseluruhan menjelaskan adanya pengaruh yang berarti antara motivasi guru antara kelompok pada guru pria dan guru wanita. Temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan kelompok pada guru pria memiliki motivasi yang berbeda dengan kelompok guru wanita. Hal ini dapat disebabkan karena Pengamatan perbedaan motivasi gender didasarkan pada gagasan perbedaan antara pria dan wanita, yaitu pada

¹ John M. Ivancevich, Robert Konopaske, Michael T Matteson, *Organizational Behavior and Management*, Ninth Edition (New York: McGraw-Hill Companies, Inc., 2008), h. 114.

keberadaan stereotipe gender, yang dapat ditelusuri kembali ke konteks historis pria dari persepsi prioritas berdasarkan perbedaan jenis kelamin.

*Tamila Armania-Kepuladze juga berpendapat: "Motivation and gender differences. Gender stereotypes adherents consider that on work place men and women are also taking various preferences, goals and are motivated in a different way. The satisfaction of stereotypical masculine needs such as economic success, autonomy and achievement is more typical for men. Hence, for men earnings, freedom, advancement, challenge, possibility to use skills etc. are more significant performance motivators. According to gender stereotypical mode), women should fulfill family needs and care of the quality of their family life. So, for women interpersonal relationship, security, fringe benefits, environment etc. should be more important."*²

Motivasi dan perbedaan jenis kelamin, bahwa guru pria dan guru wanita juga mengambil berbagai peluang/keinginan, tujuan di tempat kerja mereka oleh karena itu memiliki motivasi yang berbeda. Untuk guru laki-laki motivasinya dalam bekerja yaitu untuk pemenuhan kebutuhan seperti keberhasilan ekonomi, otonomi dan prestasi. Oleh karena itu, untuk itu guru pria lebih termotivasi untuk pendapatan hasil kerja, kebebasan, kemajuan, lebih menyukai tantangan. Menurut jenis kelamin perempuan motivasinya yaitu untuk memenuhi kebutuhan keluarga dan untuk memenuhi kualitas hidup keluarga mereka. Jadi, bagi guru wanita hubungan interpersonal, keamanan, tunjangan, lingkungan dan lain-lain harus lebih penting.

² Tamila Armania-Kepuladze, *Problems and Perspectives in Management*, Volume 8, Issue 2, 2010

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kelompok guru pria secara keseluruhan memiliki motivasi berbeda dengan pada kelompok guru wanita.

c. Hipotesis Ketiga: Bagi Guru Pria Memiliki Motivasi Berbeda antara Guru yang Memiliki Efikasi Diri Tinggi dengan Guru yang Memiliki Efikasi Diri Rendah

Hasil penelitian pada hipotesis ketiga, Berdasarkan hasil pengujian dengan uji Tuckey terhadap motivasi pada motivasi pada kelompok guru yang memiliki efikasi diri tinggi pada guru pria (A_1B_1) dibanding dengan kelompok guru yang memiliki efikasi diri rendah (A_2B_1), diperoleh $q_{hitung} = 11,31$ dan $q_{tabel} = 6,96$, pada taraf signifikan $\alpha = 0,01$. Dengan demikian q_{hitung} lebih besar daripada q_{tabel} , sehingga H_0 ditolak H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada perbedaan motivasi pada kelompok guru pria yang memiliki efikasi diri tinggi dengan motivasi pada kelompok guru pria yang memiliki efikasi diri rendah. Dengan demikian hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa pada guru pria memiliki motivasinya berbeda antara guru pria yang memiliki efikasi diri tinggi dengan pada guru pria yang memiliki efikasi rendah terbukti dalam penelitian ini.

Hasil temuan ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Menurut Stephen Robbins:

Self efficacy refers to individuals belief that he or she is capable of performing performing a task, the higher your self efficacy, the

more confidence you have in your ability to succeed. So, in difficult situations, people with low self efficacy are more likely to lessen their effort or give up altogether, while those with high self efficacy will try harder to master the challenge. In addition, individuals high in self efficacy seem to respond to negative feedback with increased effort and motivation, while those low in self efficacy are likely to lessen their effort when given negative feedback.³

Maksud dari pendapat Stephen Robbins di atas efikasi diri mengacu pada keyakinan individu (guru laki-laki dan guru wanita) bahwa dia mampu melakukan pekerjaan. Efikasi diri yang tinggi dapat membuat seseorang guru meraih sukses. Jadi dalam situasi sulit, guru dengan rendah efikasi diri lebih mungkin sehingga mengurangi usaha mereka atau menyerah sama sekali, sementara guru dengan efikasi diri yang tinggi akan berusaha lebih keras untuk menguasai tantangan. Selain itu efikasi diri yang tinggi dapat menanggapi umpan balik negatif dengan peningkatan usaha dan motivasi. Sedangkan efikasi diri yang rendah akan cenderung mengurangi usaha mereka ketika diberi umpan balik negatif. Dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan motivasi guru antara guru yang memiliki efikasi diri tinggi dengan guru yang memiliki efikasi diri rendah.

³ Stephen P. Robbins, Timothy A. Judge, *Organizational Behavior*, (New Jersey: Prentice-Hall, 2009), h. 251

d. Hipotesis Keempat: Pada Guru Wanita Memiliki Motivasi yang Lebih Kuat bila Mereka Memiliki Efikasi Diri Tinggi

Hasil penelitian pada hipotesis keempat: berdasarkan hasil pengujian dengan uji Tuckey terhadap motivasi guru yang memiliki efikasi diri tinggi pada guru wanita (A_1B_2) dibanding dengan motivasi guru yang memiliki efikasi diri rendah pada guru wanita (A_2B_2), diperoleh $q_{hitung} = 6,257$ dan $q_{tabel} = 3,960$. Dengan demikian q_{hitung} lebih besar daripada q_{tabel} , sehingga H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa pada guru wanita memiliki motivasi yang lebih kuat bila mereka memiliki efikasi diri tinggi. Dengan demikian hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa pada guru wanita memiliki motivasinya lebih tinggi bila mereka memiliki efikasi diri tinggi dibandingkan dengan pada guru wanita yang memiliki efikasi diri rendah terbukti dalam penelitian ini.

Dengan perkataan lain bahwa motivasi guru yang memiliki efikasi diri tinggi pada guru wanita tidak lebih tinggi secara signifikan dari pada dengan motivasi guru yang memiliki efikasi diri rendah pada guru wanita. Dengan demikian pada guru wanita dengan efikasi diri tinggi memiliki motivasi yang tidak lebih kuat dibandingkan dengan pada guru wanita dengan efikasi diri rendah.

Menurut Bandura "*women employees who have a low sense of efficacy are stressed by heavy work demands and role responsibilities. By*

Contrast, those with a high sense of efficacy by limited opportunities to make full use of their talents".⁴ Guru perempuan yang memiliki efikasi diri rendah akan tertekan oleh tuntutan kerja dan tanggung jawab yang berat, tapi sebaliknya perempuan yang memiliki efikasi diri tinggi akan memanfaatkan kesempatan untuk menggunakan bakat mereka. Maksudnya adalah perempuan yang memiliki efikasi diri tinggi akan memiliki motivasi yang tinggi pula untuk melakukan suatu pekerjaan atau tugas dengan

e. Hipotesis Kelima: Terdapat Pengaruh Interaksi antara Efikasi Diri, dan Gender Equality terhadap Motivasi.

Berdasarkan hasil analisis varian tentang interaksi antara efikasi diri dan gender equality terhadap motivasi terlihat pada table perhitungan Anava di atas, bahwa harga hitung Fhitung interaksi = 47,142 dan Ftabel = 6,967 pada $\alpha = 0,01$. Tampak bahwa Fhitung > Ftabel, sehingga Ho ditolak. Kesimpulannya bahwa terdapat interaksi antara efikasi diri dengan gender equality.

Hal ini diperkuat oleh pendapat Menurut Stephen Robbins:

Self efficacy refers to individuals belief that he or she is capable of performing performing a task, the higher your self efficacy, so the more confidence you have in your ability to succeed. So, in difficult situations, people with low self efficacy are more likely so lesson

⁴ Albert Bandura, *Social Cognitive Theory Of Gender Development And Differentiation* (Psychological: 1994), h. 41

*their effort or give up altogether, while those with high self efficacy will try harder to master the challenge. In addition, individuals high in self efficacy seem to respond to negative feedback with increased effort and motivation, while those low in self efficacy are likely to lessen their effort when given negative feedback.*⁵

Maksud dari pendapat Stephen Robbins di atas efikasi diri mengacu pada keyakinan individu (guru laki-laki dan guru wanita) bahwa dia mampu melakukan pekerjaan. Efikasi diri yang tinggi dapat membuat seseorang guru meraih sukses. Jadi dalam situasi sulit, guru dengan rendah efikasi diri lebih mungkin sehingga mengurangi usaha mereka atau menyerah sama sekali, sementara guru dengan efikasi diri yang tinggi akan berusaha lebih keras untuk menguasai tantangan. Selain itu efikasi diri yang tinggi dapat menanggapi umpan balik negatif dengan peningkatan usaha dan motivasi. Sedangkan efikasi diri yang rendah akan cenderung mengurangi usaha mereka ketika diberi umpan balik negatif. Dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan motivasi guru antara guru yang memiliki efikasi diri tinggi dengan guru yang memiliki efikasi diri rendah.

Sebagai ekspresi dari keyakinan seorang individu baik itu laki-laki atau perempuan (gender) dalam melaksanakan tugas tertentu, efikasi diri sangat dibutuhkan oleh seorang guru baik itu guru laki-laki atau perempuan untuk membangkitkan motivasi kerjanya untuk memenuhi tujuan pribadi dan sekolah tercermin dalam realisasi kepercayaan diri akan kemampuan dalam

⁵ Stephen P. Robbins, Timothy A. Judge, *Organizational Behavior*, (New Jersey: Prentice-Hall, 2009), h. 251

bekerja, kepercayaan diri untuk mengatasi rintangan, kepercayaan diri untuk berhasil, kepercayaan diri untuk bersaing, kepercayaan diri untuk menerima tantangan, kepercayaan diri untuk menanggung resiko. Dengan demikian maka terdapat pengaruh interaksi antara efikasi diri, dan gender equality terhadap motivasi.

E. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah dilakukan secara maksimal dengan dipegang teguh kepada prinsip-prinsip penelitian ilmiah. Namun dari aspek teoritik dan praktiknya masih terdapat keterbatasan-keterbatasan yang diduga mempengaruhi hasil penelitian. Oleh karena itu perlu dikemukakan agar keterbatasan-keterbatasan tersebut dapat diatasi.

1. Penelitian ini adalah penelitian *expost-facto* di mana peneliti tidak melakukan control terhadap variabel tambahan yang mungkin berpengaruh terhadap hasil pengujian hipotesis.
2. Penentuan populasi dan pengambilan sampel penelitian terbatas pada sebagian kecil sekolah swasta di wilayah OKU Timur Kota Palembang Sum-Sel, dimana kesimpulan hanya diperlukan kepada sekolah-sekolah tersebut. Oleh karena itu, dapat saja terjadi perbedaan dengan penelitian lainnya dalam masalah mayor yang sama terhadap populasi lain.

3. Sampel adalah para guru yang terbatasnya jumlahnya berdasarkan ukuran sampel yang diambil dengan standar eror.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, melalui penelitian yang telah dilakukan pada guru SMA Swasta di Kabupaten OKU Timur Kota Palembang, maka diperoleh temuan-temuan sebagai berikut:

1. Secara keseluruhan, motivasi guru berbeda bila memiliki efikasi diri tinggi dengan guru yang memiliki efikasi diri rendah.
2. Secara keseluruhan, motivasi guru berbeda antara guru pria dan guru wanita.
3. Bagi guru pria, motivasi guru berbeda antara yang memiliki efikasi diri tinggi dengan yang memiliki efikasi diri rendah.
4. Bagi guru wanita, motivasi guru lebih kuat bila memiliki efikasi diri tinggi dari pada yang memiliki efikasi diri rendah.
5. Terdapat pengaruh interaksi antara efikasi diri dan gender equality terhadap motivasi.

Berdasarkan hasil temuan tersebut, maka tesis ini dapat disimpulkan bahwa: efikasi diri guru tidak sendirian mempengaruhi motivasi guru tetapi tergantung pada *gender equality* guru. Oleh karena itu apabila suatu kebijakan dalam pendidikan menginginkan adanya

tingkat motivasi guru kuat, maka faktor efikasi diri guru perlu ditingkatkan dengan mempertimbangkan gender equality.

B. Implikasi

Dari hasil penelitian, dapat dikemukakan beberapa implikasi berkenaan dengan pemanfaatan hasil penelitian, maupun hasil penelitian lanjutan. Berdasarkan hasil penelitian, implikasi pemanfaatannya dapat dikemukakan sebagai berikut:

- a. Motivasi guru dipengaruhi oleh efikasi diri, Motivasi merupakan dorongan yang berasal dari dalam maupun dari luar individu untuk melakukan kegiatan dengan maksud sesuatu yang diinginkan dapat tercapai. Efikasi diri merupakan suatu keyakinan diri, bahwa seorang individu mampu melakukan suatu pekerjaan, karena efikasi diri dapat memobilisasi motivasi individu tersebut. Disamping itu dapat dikatakan pula efikasi diri adalah keyakinan dalam diri seseorang bahwa mampu menghadapi situasi tertentu. Efikasi diri tersebut mempengaruhi persepsi, motivasi, dan tindakannya dalam berbagai cara, dan mampu mempengaruhi seberapa banyak upaya yang digunakan dan seberapa lama seseorang dapat bertahan dalam mengatasi kehidupan yang sulit. Oleh karena itu, diperlukan upaya guru untuk meningkatkan efikasi diri

- b. Efikasi diri terhadap *gender equality*. Implikasi dari hal ini adalah semakin tinggi efikasi diri guru baik itu guru pria maupun guru wanita maka semakin tinggi pula motivasi guru. Oleh sebab itu, diperlukan upaya guru untuk meningkatkan efikasi diri.
- c. Dengan adanya pengaruh interaksi efikasi diri dan *gender equality* terhadap motivasi guru dapat di implikasikan bahwa guru akan memiliki motivasi yang tinggi jika memiliki efikasi diri yang tinggi.

C. Saran

Berdasarkan pada kesimpulan sebagai jawaban dari permasalahan penelitian, penulis merekomendasikan beberapa hal sebagai tindak lanjut dari penelitian ini di harapkan dapat menjadi masukan bagi pihak-pihak yang berkepentingan. Adapun masukan tersebut diantaranya:

1. Bagi pihak sekolah perlu memfasilitasi kegiatan konseling bagi guru-guru baik itu guru pria ataupun guru wanita yang memiliki kecenderungan efikasi diri yang rendah agar mereka mempunyai keyakinan untuk mengerjakan tugas-tugasnya untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Efikasi diri yang tinggi dapat dibentuk melalui interaksi yang instensif antara seseorang dengan lingkungannya yang mendukung.

2. Bagi para guru di SMA Swasta Kabupaten Oku Timur Kota Palembang agar memandang bahwa guru sebagai salah satu komponen dalam organisasi sekolah sangat berperan dalam mencerdaskan bangsa, untuk itu guru perlu meningkatkan efikasi diri agar motivasi guru untuk menciptakan peserta didik yang memiliki kemampuan intelektual dan berkarakter dapat terwujud.
3. Bagi penelitian selanjutnya disarankan adanya penelitian lanjutan yang menggunakan variabel moderator lain untuk meningkatkan kepercayaan kepala sekolah

DAFTAR PUSTAKA

- Angelo, Knicki. and Robert Kreitner. *Organizational Behavior. Key Concepts. Skills & Best Practices* Third Edition (New York: McGraw-Hill Companies, Inc., 2008)
- Bandura, Albert. *Self-efficacy in Changing Society*. (New Jersey: Preenpice Hall, 1986)
- Gibson, James L. *Organizations: Behavior, Structure, Processes*, Fourteenth Edition, (New York: McGraw-Hill Companies, Inc., 2012)
- Hasibuan, Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2005)
- <http://palembang.tribunnews.com/2013/12/27/kinerja-guru-buruk-sertifikasi-dicabut>. (diakses tanggal 15 November 2014)
- Ivancevich, John M. Robert Konopaske, Michael T Mattesson, *Organizational Behavior and Management*, Ninth Edition (New York: McGraw-Hill Companies, Inc., 2008)
- Jason, A. Colquitt . Jeffery A. Lepine dan Michael J. Wesson. *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*, New York : McGrawHill/Irwin, 2009.
- Liang Chaoyun dan Chang Chi-Cheng, *Predicting scientific imagination from the joint influences of intrinsic motivation, self-efficacy, agreeableness, and extraversion*, Learning & Individual Differences. Journal, April, 2014, Vol. 31
- Luthans, Fred. *Organizational Behavior. An Evidence-Based Approach* Twelfth Edition (New York: McGraw-Hill Companies, Inc, 2011)
- Mc Shane, Steven L. & Marry Ann Von Glinow. *Organizational Behavior* (Boston: Mc Graw-Hill, 2008)
- Menken, Ivanka. *Organizational Behavior and Leadership Management Essesntials* (New Jersey: Prentice Hall, 2009)
- Nicolson, Paula. *Gender Power and Organization. A Psychological Perspektive*. (London and New York: Francis e-Library, 2005),

- Noland, Carey M. *Sex Talk: The Role Of Communication In Intimate Relationships*. (USA, Library of Congress Cataloging, 2010)
- Organisation For Economic Co-Operation And Development, *Creditor Reporting System Aid Activities in Support of Gender Equality* (New York: 2005)
- Rahardjo, Yulfitra. *Konsep Gender, Kerangka Analisis Gender Berkaitan dengan Pelaksanaan Anggaran Responsif Gender/ARG*, (Jakarta: KPP-PA, 2010)
- Robins, Stephen P. & Timothy A. Judge. *Organizational Behavior* (New Jersey: Prentice-Hall, 2009)
- Santiso ,Javier. *Atlas of Gender and Development: How Social Norms Affect Gender Equality In Non-Oecd Countries* (Francis, OECD, 2011)
- Schemerhon, John R., dkk. *Organizational Behavior 11th Ed.* (USA: Jhon Wiley & Sons, Inc., 2011)
- Slocum, John W. & Don Hellriegel. *Organizational Behavior* (South-Western: Cengage Learning 2011)
- Tarmizi, Ahmad. "Sertifikasi Guru Alat Pemerintah" <http://palembang.tribunnews.com/index-news>. 2013/05/13, (Palembang: Sriwijaya Pos, 2013). (diakses 18 November 2014)
- Undang-undang No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal1, ayat 1
- Undang-undang Republik Indonesian 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab I, Pasal 1
- Wahjosumidjo. *Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Ghalia Indonesia 2001)
- Zoellick, Robert B. *Gender Equality And Development*, (Washington: World Bank, 2012)

LAMPIRAN-LAMPIRAN

LAMPIRAN 1

RANCANGAN PENELITIAN

Lampiran 1: Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode *expost facto* atau hubungan kausal komparatif dengan desain faktorial 2 x 2 sebagai berikut:

| | | | |
|----------------|---|-------------------------------|-------------------------------|
| B \ A | A | A ₁ | A ₂ |
| B ₁ | | A ₁ B ₁ | A ₂ B ₁ |
| B ₂ | | A ₁ B ₂ | A ₂ B ₂ |

Keterangan :

A : Efikasi Diri

A₁ : Efikasi Diri Tinggi

A₂ : Efikasi Diri Rendah

B : *Gender Equality*

B₁ : *Gender Equaliti* Pria

B₂ : *Gender Equaliti* Wanita

Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi Target

Seluruh Guru SMA Kabupaten OKU Timur Kota Palembang Sum-Sel.

2. Populasi Terjangkau

Seluruh Guru SMA Swasta Kabupaten OKU Timur Kota Palembang Sum-Sel.

3. Sampel

Adapun sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik menggunakan *multistage random sampling* berdasarkan *Factorial Group Design*, dimana setiap guru diberi kesempatan yang sama untuk terpilih menjadi sampel. Untuk menentukan jumlah minimal sampel dapat menggunakan rumus standar deviasi (*Standar Error*).

Rumus *standar error*:

$$\sigma_x = \frac{\sigma}{n} \cdot 1$$

Keterangan

σ_x : Standar error

σ : Standar deviasi

n : Jumlah sampel

Berdasarkan rumus tersebut, digunakan sampel sebanyak 150 dengan standar deviasi 6,915 sehingga diperoleh standar error 0,565. hasil tersebut lebih kecil dari 1,25 dengan selisih 0,685. sehingga dapat disimpulkan bahwa jumlah sampel tersebut dapat mewakili jumlah populasi sebanyak 178

Menurut Ahmad Qurtubi, Jumlah kelompok atas atau kelompok bawah disesuaikan dengan jumlah responden seluruhnya. Untuk jumlah responden relatif banyak, dapat digunakan angka 30%, 27%, 25%.¹ Pendapat ini diperkuat oleh Dali S. Naga yang menyatakan bahwa ukuran terbaik dalam memilih kelompok tinggi dan kelompok rendah adalah 27% dari populasi.²

Dari 150 responden tersebut dihitung skor untuk butir instrumen Efikasi Diri, lalu diambil 27% dari skor tertinggi dikelompokkan pada kelompok guru yang memiliki efikasi diri tinggi dan 27 % dari skor terendah dikelompokkan pada kelompok yang memiliki efikasi diri rendah.

Dari kedua kelompok tersebut diranking kembali skor untuk instrumen Motivasi yang memiliki *gender equality*, diranking skor tertinggi sampai skor terendah. Kemudian ditetapkan 27 % dari skor tertinggi sebagai kelompok guru pria dan wanita yang nilai motivasinya tinggi dan 27 % dari skor terendah sebagai kelompok guru pria dan wanita yang nilai motivasinya rendah.

¹ Ahmad Qurtubi, *Pengantar Teori Evaluasi Pendidikan* (Jakarta: Bintang Harapan Sejahtera, 2009), h. 83.

² Dali S. Naga, *Pengantar Teori Skor pada Pengukuran Pendidikan* (Jakarta: Gunadarma, 1992), h. 54

Jika dideskripsikan dalam tabel, maka sampel yang telah di pilih untuk setiap kelompok sel adalah sebagai berikut:

| <i>Gender Equality</i> \ Efikasi Diri | Efikasi Diri Tinggi | Efikasi Diri Rendah | Jumlah |
|---------------------------------------|---------------------|---------------------|----------|
| Pria | 20 Orang | 20 Orang | 40 Orang |
| Wanita | 20 Orang | 20 Orang | 40 Orang |
| Jumlah | 40 Orang | 40 Orang | 80 Orang |

LAMPIRAN 2

INTSRUMEN PENELITIAN

Kuesioner Penelitian

Petunjuk Pengisian Kuesioner

Bapak/Ibu yang terhormat,

Dalam rangka penelitian, saya mohon bantuan Bapak/Ibu sebagai responden pada penelitian dengan judul: **Pengaruh Efikasi Diri dan Gender Equality Terhadap Motivasi Study Ex Post Facto Terhadap Guru SMA Swasta di Kabupaten OKU Timur Kota Palembang Sum-Sel**. Sebelum mengisi kuesioner, diharapkan Bapak/Ibu memperhatikan petunjuk pengisian kuesioner sebagai berikut:

1. Terdapat 2 (dua) kelompok kuesioner, yaitu:
 - a. Motivasi :
 - b. Efikasi Diri :
2. Bapak/Ibu dimohon untuk menjawab semua pernyataan untuk memperhatikan penelitian, dan tidak ada jawaban yang dikosongkan. Berilah tanda silang (x) pada kolom jawaban yang anda jawab paling tepat
3. Hasil dari pengisian kuesioner ini semata-mata untuk kepentingan ilmiah tidak akan mempengaruhi kondisi Bapak/Ibu

Akhir kata, saya ucapkan terimakasih atas bantuan dan kerjasamanya. Peneliti berharap bahwa penelitian ini akan berguna dalam rangka meningkatkan kualitas manajerial.

IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Umur :Tahun.

Jenis Kelamin : L/P

Pendidikan Terakhir :

Masa Kerja Sebagai Guru :

Pangkat/Golongan :

Sertifikat Pendidik : sudah/belum

Responden,

(.....)

Keinginan untuk mengerjakan hal-hal yang baru

1. Saya mempelajari teknologi baru yang dipergunakan untuk bekerja
 - a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang-kadang
 - d. Jarang
 - e. Tidak pernah
2. Saya melaksanakan studi banding untuk memperoleh cara kerja yang terbaik dalam pelaksanaan tugas
 - a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang-kadang
 - d. Jarang
 - e. Tidak pernah
3. Saya mengikuti pelatihan untuk meningkatkan ketrampilan sesuai dengan bidang tugas
 - a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang-kadang
 - d. Jarang
 - e. Tidak pernah
4. Saya ingin terus belajar untuk menambah wawasan
 - a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang-kadang
 - d. Jarang
 - e. Tidak pernah

Adanya keberanian mengambil resiko

5. Saya bertanggung jawab atas kesalahan pekerjaan saya
- a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang-kadang
 - d. Jarang
 - e. Tidak pernah
6. Saya mengerjakan tugas walaupun harus lembur
- a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang-kadang
 - d. Jarang
 - e. Tidak pernah
7. Tugas dan tanggung jawab tambahan bukan menjadi beban buat saya
- a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang-kadang
 - d. Jarang
 - e. Tidak pernah
8. Saya mencari alternatif pemecahan masalah dalam pekerjaan yang bermasalah
- a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang-kadang
 - d. Jarang
 - e. Tidak pernah

9. Saya menyelesaikan pekerjaan saya saat dengan imbalan sedikit

- a. Selalu
- b. Sering
- c. Kadang-kadang
- d. Jarang
- e. Tidak pernah

Menyukai tantangan

10. Tantangan tugas yang berat mendorong saya untuk bekerja lebih keras

- a. Selalu
- b. Sering
- c. Kadang-kadang
- d. Jarang
- e. Tidak pernah

11. Sebelum beralih ketugas yang lain, saya berjuang menyelesaikan tugas dengan baik

- a. Selalu
- b. Sering
- c. Kadang-kadang
- d. Jarang
- e. Tidak pernah

12. Pekerjaan sulit memberikan semangat untuk saya bekerja lebih baik lagi

- a. Selalu
- b. Sering
- c. Kadang-kadang
- d. Jarang
- e. Tidak pernah

Kesungguhan Dalam Bekerja

13. Saya tidak gampang menyerah saat menemukan hambatan dalam bekerja

- a. Selalu
- b. Sering
- c. Kadang-kadang
- d. Jarang
- e. Tidak pernah

14. Saya dapat menyelesaikan tugas-tugas sesuai dengan tanggung jawab saya dengan baik

- a. Selalu
- b. Sering
- c. Kadang-kadang
- d. Jarang
- e. Tidak pernah

15. Saya menerima pekerjaan yang diberikan kepada saya dengan senang hati

- a. Selalu
- b. Sering
- c. Kadang-kadang
- d. Jarang
- e. Tidak pernah

Keinginan untuk mencapai tujuan

16. Saya melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab saya

- a. Selalu
- b. Sering
- c. Kadang-kadang
- d. Jarang
- e. Tidak pernah

17. Tujuan utama saya bekerja adalah kesuksesan lembaga

- a. Selalu
- b. Sering
- c. Kadang-kadang
- d. Jarang
- e. Tidak pernah

18. Saya melaksanakan tugas sesuai tujuan yang telah ditetapkan lembaga

- a. Selalu
- b. Sering
- c. Kadang-kadang
- d. Jarang
- e. Tidak pernah

19. Tujuan saya bekerja adalah peningkatan prestasi kerja

- a. Selalu
- b. Sering
- c. Kadang-kadang
- d. Jarang
- e. Tidak pernah

Bekerja tidak mengenal waktu

20. Saya memiliki komitmen yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan

- a. Selalu
- b. Sering
- c. Kadang-kadang
- d. Jarang
- e. Tidak pernah

21. Tugas yang belum selesai saya kerjakan di rumah

- a. Selalu
- b. Sering
- c. Kadang-kadang
- d. Jarang
- e. Tidak pernah

22. Saya bekerja melebihi jam kerja

- a. Selalu
- b. Sering
- c. Kadang-kadang
- d. Jarang
- e. Tidak pernah

23. Target tugas yang diberikan dapat saya capai tepat tepat waktunya

- a. Selalu
- b. Sering
- c. Kadang-kadang
- d. Jarang
- e. Tidak pernah

Menyelesaikan tugas secara optimal untuk mencapai sukses

24. Saya kreatif dalam melaksanakan tugas

- a. Selalu
- b. Sering
- c. Kadang-kadang
- d. Jarang
- e. Tidak pernah

25. Saya terdorong rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas

- a. Selalu
- b. Sering
- c. Kadang-kadang
- d. Jarang
- e. Tidak pernah

26. Saya melaksanakan tugas dengan efisien

- a. Selalu
- b. Sering
- c. Kadang-kadang
- d. Jarang
- e. Tidak pernah

27. Saya tekun dalam menyelesaikan tugas

- a. Selalu
- b. Sering
- c. Kadang-kadang
- d. Jarang
- e. Tidak pernah

Orientasi pada prestasi

28. Saya tidak sekedar dapat melaksanakan tugas, tapi ingin memiliki prestasi yang lebih baik dalam bekerja

- a. Selalu
- b. Sering
- c. Kadang-kadang
- d. Jarang
- e. Tidak pernah

29. Saya berkeyakinan bahwa dengan menambah pengetahuan tentang pekerjaan, saya dapat meningkatkan prestasi kerja saya menjadi lebih baik
- a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang-kadang
 - d. Jarang
 - e. Tidak pernah
30. Untuk memperbaiki prestasi kerja dari hari ke hari, maka saya aktif melakukan evaluasi diri untuk mengetahui kekurangan saya
- a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang-kadang
 - d. Jarang
 - e. Tidak pernah
31. Setelah menemui kekurangan saya, saya segera melakukan perbaikan dengan menambah kemampuan saya dalam bekerja
- a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang-kadang
 - d. Jarang
 - e. Tidak pernah
32. Saya harus berusaha untuk mencapai hasil kerja yang optimal
- a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang-kadang
 - d. Jarang
 - e. Tidak pernah

Adanya keinginan untuk menang dan bersaing

33. Saya terpacu untuk bekerja lebih baik dari rekan-rekan kerja yang lain

- a. Selalu
- b. Sering
- c. Kadang-kadang
- d. Jarang
- e. Tidak pernah

34. Saya mencari informasi terbaru yang relevan dalam menunjang menyelesaikan tugas lebih baik dari rekan kerja

- a. Selalu
- b. Sering
- c. Kadang-kadang
- d. Jarang
- e. Tidak pernah

35. Dorongan untuk menyelesaikan pekerjaan pada kesempatan pertama adalah menjadi tekad saya dalam mengemban tugas

- a. Selalu
- b. Sering
- c. Kadang-kadang
- d. Jarang
- Tidak pernah

Instrumen Efikasi Diri**Keyakinan dapat melaksanakan tugas pada level tertentu**

1. Saya dapat melaksanakan tugas mengajar sesuai dengan standar yang ditentukan
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak berpendapat
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju
2. Saya dapat mencapai target mutu proses pembelajaran sesuai yang diharapkan sekolah
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak berpendapat
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju
3. Saya dalam pelaksanaan tugas mengajar dapat berhasil memotivasi siswa untuk berprestasi
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak berpendapat
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju
4. Saya dapat berhasil membantu kesulitan-kesulitan belajar siswa di sekolah
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak berpendapat
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju

5. Saya dapat berhasil membimbing siswa-siswa bermasalah dalam belajar
- a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak berpendapat
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju
6. Saya dapat melakukan tugas-tugas mengajar dengan prestasi maksimal
- a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak berpendapat
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju
7. Saya dapat menyelesaikan tugas-tugas tambahan dari pimpinan sekolah
- a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak berpendapat
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju
8. Saya dapat berhasil melakukan komunikasi hasil-hasil belajar dengan pada orang tua siswa
- a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak berpendapat
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju

Keyakinan dapat menyelesaikan tugas

9. Saya mempunyai kompetensi untuk menyelesaikan pekerjaan

- a. Sangat setuju
- b. Setuju
- c. Tidak berpendapat
- d. Tidak setuju
- e. Sangat tidak setuju

10. Saya menggunakan kompetensi untuk menyelesaikan pekerjaan

- a. Sangat setuju
- b. Setuju
- c. Tidak berpendapat
- d. Tidak setuju
- e. Sangat tidak setuju

11. Saya mempunyai target dalam bekerja

- a. Sangat setuju
- b. Setuju
- c. Tidak berpendapat
- d. Tidak setuju
- e. Sangat tidak setuju

12. Saya yakin dapat mencapai target mutu proses pembelajaran sesuai yang diharapkan sekolah

- a. Sangat setuju
- b. Setuju
- c. Tidak berpendapat
- d. Tidak setuju
- e. Sangat tidak setuju

Keyakinan dapat memberikan pendapat atau masukan

13. Saya dapat memberikan pendapat yang terbaik atas pemikiran cermat terhadap permasalahan di sekolah

- a. Sangat setuju
- b. Setuju
- c. Tidak berpendapat
- d. Tidak setuju
- e. Sangat tidak setuju

14. Saya dapat memberikan saran/masukan yang terbaik kepada rapat dewan guru

- a. Sangat setuju
- b. Setuju
- c. Tidak berpendapat
- d. Tidak setuju
- e. Sangat tidak setuju

15. Saya dapat memberikan saran yang bermanfaat bagi teman-teman kerja

- a. Sangat setuju
- b. Setuju
- c. Tidak berpendapat
- d. Tidak setuju
- e. Sangat tidak setuju

16. Saya dapat memeberikan argument yang bermanfaat bagi perbaikan kinerja di sekolah

- a. Sangat setuju
- b. Setuju
- c. Tidak berpendapat
- d. Tidak setuju
- e. Sangat tidak setuju

Keyakinan dapat mengembangkan potensi diri

17. Saya dapat mengembangkan potensi diri untuk meningkatkan kualitas pelaksanaan tugas

- a. Sangat setuju
- b. Setuju
- c. Tidak berpendapat
- d. Tidak setuju
- e. Sangat tidak setuju

18. Saya mengembangkan saran-saran dari rekan kerja untuk perbaikan kualitas kerja

- a. Sangat setuju
- b. Setuju
- c. Tidak berpendapat
- d. Tidak setuju
- e. Sangat tidak setuju

19. Saya mencari informasi untuk menambah wawasan dalam mengajar

- a. Sangat setuju
- b. Setuju
- c. Tidak berpendapat
- d. Tidak setuju
- e. Sangat tidak setuju

20. Saya dapat mengembangkan ide-ide baru yang bermanfaat untuk kemajuan sekolah

- a. Sangat setuju
- b. Setuju
- c. Tidak berpendapat
- d. Tidak setuju
- e. Sangat tidak setuju

21. Saya berusaha semaksimal mungkin dalam bekerja untuk meningkatkan kualitas diri

- a. Sangat setuju
- b. Setuju
- c. Tidak berpendapat
- d. Tidak setuju
- e. Sangat tidak setuju

22. Saya senang mengikuti seminar tambahan di luar program sekolah

- a. Sangat setuju
- b. Setuju
- c. Tidak berpendapat
- d. Tidak setuju
- e. Sangat tidak setuju

23. Saya mengeksplorasi kemampuan diri untuk mencapai hasil mengajar

- a. Sangat setuju
- b. Setuju
- c. Tidak berpendapat
- d. Tidak setuju
- e. Sangat tidak setuju

24. Saya dapat bekerja semaksimal mungkin untuk mencapai prestasi

- a. Sangat setuju
- b. Setuju
- c. Tidak berpendapat
- d. Tidak setuju
- e. Sangat tidak setuju

Keyakinan dapat menumbuhkan inovasi

25. Saya mengikuti pelatihan untuk meningkatkan ketrampilan sesuai dengan bidang tugas

- a. Sangat setuju
- b. Setuju
- c. Tidak berpendapat
- d. Tidak setuju
- e. Sangat tidak setuju

26. Saya mencontoh cara kerja rekan yang memiliki prestasi kerja yang lebih baik

- a. Sangat setuju
- b. Setuju
- c. Tidak berpendapat
- d. Tidak setuju
- e. Sangat tidak setuju

27. Saya melaksanakan studi banding untuk memperoleh cara kerja yang terbaik dalam pelaksanaan tugas

- a. Sangat setuju
- b. Setuju
- c. Tidak berpendapat
- d. Tidak setuju
- e. Sangat tidak setuju

28. Saya mencari informasi terbaru yang relevan dalam menunjang menyelesaikan tugas lebih baik dari rekan kerja

- a. Sangat setuju
- b. Setuju
- c. Tidak berpendapat
- d. Tidak setuju
- e. Sangat tidak setuju

29. Saya lebih mampu untuk berinovasi dalam pengembangan teknik pembelajaran

- a. Sangat setuju
- b. Setuju
- c. Tidak berpendapat
- d. Tidak setuju
- e. Sangat tidak setuju

30. Saya lebih mampu untuk berkreatif dalam pengembangan media pembelajaran

- a. Sangat setuju
- b. Setuju
- c. Tidak berpendapat
- d. Tidak setuju
- e. Sangat tidak setuju

LAMPIRAN 3

DATA HASIL UJI COBA

- Uji Validitas
- Uji Reliabilitas

LAMPIRAN

1. Hasil Perhitungan Validitas

1.1. MOTIVASI (Y)

| No Resp | Nomor Butir | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--------------|-------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|------|-------|-------|-------|-------|------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 |
| 1 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 1 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 1 |
| 2 | 1 | 2 | 4 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 5 | 1 | 2 | 4 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 1 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 |
| 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 5 | 2 | 3 | 2 | 4 | 1 | 4 | 2 | 2 |
| 5 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 6 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 4 | 5 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 1 | 2 | 4 | 3 | 1 | 1 |
| 7 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 4 | 3 | 1 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 1 | 2 |
| 8 | 1 | 2 | 5 | 3 | 5 | 2 | 3 | 5 | 5 | 2 | 2 | 2 | 3 | 5 | 1 | 5 | 3 | 2 | 2 |
| 9 | 5 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 5 | 4 | 4 | 1 | 3 | 2 | 2 | 5 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 |
| 10 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 1 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 |
| 11 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 |
| 12 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 3 | 4 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 |
| 13 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 3 | 4 | 2 | 1 | 4 | 1 | 2 |
| 14 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 1 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 2 |
| 15 | 3 | 1 | 5 | 2 | 2 | 1 | 4 | 4 | 2 | 3 | 5 | 1 | 3 | 4 | 4 | 5 | 2 | 1 | 2 |
| 16 | 4 | 4 | 5 | 2 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 2 | 4 | 4 |
| 17 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 2 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 2 | 2 |
| 18 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 2 |
| 19 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 |
| 20 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 2 |
| r_{hitung} | 0.48 | 0.77 | 0.59 | 0.61 | 0.63 | 0.77 | 0.57 | 0.64 | 0.63 | -0.29 | 0.53 | 0.77 | -0.33 | 0.38 | 0.48 | 0.48 | 0.54 | 0.77 | 0.39 |
| r_{tabel} | 0.44 | 0.44 | 0.44 | 0.44 | 0.44 | 0.44 | 0.44 | 0.44 | 0.44 | 0.44 | 0.44 | 0.44 | 0.44 | 0.44 | 0.44 | 0.44 | 0.44 | 0.44 | 0.44 |
| Status | valid | valid | valid | valid | valid | valid | valid | valid | valid | drop | valid | valid | drop | drop | valid | valid | valid | valid | drop |

Jumlah butir valid = 35

Jumlah butir drop = 11

| No Resp | | | | | | | | | Skor total |
|--------------|------|-------|-------|------|-------|-------|-------|------|---------------|
| | 39 | 40 | 41 | 42 | 43 | 44 | 45 | 46 | |
| 1 | 2 | 5 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 154 |
| 2 | 1 | 3 | 4 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 99 |
| 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 167 |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 1 | 4 | 4 | 140 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 161 |
| 6 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 122 |
| 7 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 3 | 3 | 106 |
| 8 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 148 |
| 9 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 156 |
| 10 | 4 | 2 | 1 | 4 | 3 | 4 | 3 | 1 | 167 |
| 11 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 157 |
| 12 | 4 | 1 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 101 |
| 13 | 4 | 3 | 3 | 1 | 4 | 1 | 2 | 2 | 95 |
| 14 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 182 |
| 15 | 5 | 2 | 3 | 1 | 2 | 5 | 4 | 3 | 141 |
| 16 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 5 | 4 | 3 | 169 |
| 17 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 165 |
| 18 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 5 | 1 | 169 |
| 19 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 152 |
| 20 | 4 | 4 | 2 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 168 |
| r_{hitung} | 0.39 | 0.53 | -0.33 | 0.40 | 0.54 | 0.48 | 0.57 | 0.33 | |
| r_{tabel} | 0.44 | 0.44 | 0.44 | 0.44 | 0.44 | 0.44 | 0.44 | 0.44 | |
| Status | drop | valid | drop | drop | valid | valid | valid | drop | |

1.2. EFIKASI DIRI (X)

| No Resp | Nomor Butir | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--------------|-------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 |
| 1 | 4 | 5 | 4 | 2 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 2 |
| 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 |
| 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 |
| 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 5 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 |
| 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 4 |
| 6 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 |
| 7 | 5 | 3 | 1 | 3 | 1 | 2 | 5 | 2 | 1 | 4 | 1 | 2 | 1 | 5 | 1 | 2 | 3 |
| 8 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 |
| 9 | 5 | 4 | 2 | 2 | 3 | 5 | 5 | 4 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 2 |
| 10 | 4 | 4 | 3 | 1 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 1 |
| 11 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 |
| 12 | 3 | 4 | 1 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 3 |
| 13 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 4 | 3 | 4 | 3 | 1 | 1 | 4 | 1 | 3 | 1 | 4 | 3 |
| 14 | 4 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 4 | 3 | 1 | 3 |
| 15 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 5 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 |
| 16 | 4 | 3 | 5 | 3 | 2 | 4 | 4 | 5 | 3 | 2 | 4 | 5 | 2 | 4 | 2 | 5 | 3 |
| 17 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 |
| 18 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 5 | 2 | 2 | 3 | 5 | 2 | 4 | 2 | 5 | 3 |
| 19 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 2 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 |
| 20 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 |
| r_{hitung} | 0.59 | 0.67 | 0.46 | -0.25 | 0.60 | 0.68 | 0.59 | 0.70 | 0.79 | 0.00 | 0.51 | 0.70 | 0.60 | 0.59 | 0.60 | 0.70 | -0.36 |
| r_{tabel} | 0.44 | 0.44 | 0.44 | 0.44 | 0.44 | 0.44 | 0.44 | 0.44 | 0.44 | 0.44 | 0.44 | 0.44 | 0.44 | 0.44 | 0.44 | 0.44 | 0.44 |
| Status | valid | valid | valid | drop | valid | valid | valid | valid | valid | drop | valid | valid | valid | valid | valid | valid | drop |

Jumlah butir valid = 30

Jumlah butir drop = 7

| No Resp | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--------------|-------|-------|-------|-------|-------|------|------|-------|-------|------|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 | 32 | 33 | 34 |
| 1 | 1 | 5 | 5 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 1 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 5 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 |
| 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 5 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 1 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 |
| 6 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 4 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 |
| 7 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 5 | 1 | 1 | 2 | 1 |
| 8 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 2 | 2 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 9 | 5 | 2 | 3 | 5 | 2 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 2 | 4 | 2 |
| 10 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 |
| 11 | 4 | 3 | 4 | 2 | 5 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 12 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 4 | 1 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| 13 | 2 | 4 | 1 | 1 | 3 | 4 | 4 | 1 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 1 | 3 | 4 | 3 |
| 14 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 4 | 3 | 1 | 1 | 1 |
| 15 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 2 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| 16 | 3 | 5 | 2 | 4 | 3 | 1 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 5 | 4 | 2 | 3 | 5 | 3 |
| 17 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 |
| 18 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 2 | 5 | 2 |
| 19 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 |
| 20 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 |
| r_{hitung} | 0.59 | 0.47 | 0.60 | 0.51 | 0.79 | 0.38 | 0.23 | 0.46 | 0.59 | 0.22 | 0.27 | 0.70 | 0.59 | 0.60 | 0.79 | 0.70 | 0.79 |
| r_{tabel} | 0.44 | 0.44 | 0.44 | 0.44 | 0.44 | 0.44 | 0.44 | 0.44 | 0.44 | 0.44 | 0.44 | 0.44 | 0.44 | 0.44 | 0.44 | 0.44 | 0.44 |
| Status | valid | valid | valid | valid | valid | drop | drop | valid | valid | drop | drop | valid | valid | valid | valid | valid | valid |

| No Resp | | | | Skor total |
|--------------|-------|-------|-------|---------------|
| | 35 | 36 | 37 | |
| 1 | 3 | 5 | 3 | 125 |
| 2 | 3 | 2 | 3 | 103 |
| 3 | 2 | 4 | 3 | 109 |
| 4 | 3 | 4 | 3 | 118 |
| 5 | 1 | 2 | 2 | 94 |
| 6 | 2 | 1 | 1 | 67 |
| 7 | 2 | 2 | 1 | 84 |
| 8 | 4 | 4 | 4 | 139 |
| 9 | 4 | 2 | 2 | 130 |
| 10 | 3 | 3 | 5 | 140 |
| 11 | 4 | 3 | 5 | 145 |
| 12 | 2 | 3 | 2 | 83 |
| 13 | 4 | 4 | 3 | 100 |
| 14 | 1 | 3 | 1 | 74 |
| 15 | 2 | 5 | 3 | 125 |
| 16 | 5 | 5 | 3 | 130 |
| 17 | 4 | 4 | 4 | 126 |
| 18 | 5 | 3 | 2 | 121 |
| 19 | 5 | 3 | 3 | 145 |
| 20 | 4 | 4 | 2 | 112 |
| r_{hitung} | 0.70 | 0.47 | 0.79 | |
| r_{tabel} | 0.44 | 0.44 | 0.44 | |
| Status | valid | valid | valid | |

2. Hasil Perhitungan Reliabilitas

2.1. MOTIVASI (Y)

| No Resp | Nomor Butir Pernyataan | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----------------------|------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|----|------|------|----|----|------|------|------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 |
| 1 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | | 4 | 3 | | | 4 | 4 | 4 |
| 2 | 1 | 2 | 4 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | | 1 | 2 | | | 1 | 2 | 2 |
| 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | | 4 | 4 | | | 4 | 3 | 5 |
| 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | | 5 | 2 | | | 4 | 1 | 4 |
| 5 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | | 3 | 3 | | | 2 | 3 | 3 |
| 6 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 4 | 5 | 3 | | 3 | 1 | | | 2 | 4 | 3 |
| 7 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | | 3 | 1 | | | 5 | 1 | 2 |
| 8 | 1 | 2 | 5 | 3 | 5 | 2 | 3 | 5 | 5 | | 2 | 2 | | | 1 | 5 | 3 |
| 9 | 5 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 5 | 4 | 4 | | 3 | 2 | | | 4 | 4 | 3 |
| 10 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | | 5 | 5 | | | 4 | 4 | 3 |
| 11 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | | 5 | 3 | | | 5 | 3 | 4 |
| 12 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | | 4 | 1 | | | 2 | 3 | 1 |
| 13 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 2 | 1 | 3 | | 2 | 1 | | | 2 | 1 | 4 |
| 14 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | | 4 | 5 | | | 4 | 3 | 4 |
| 15 | 3 | 1 | 5 | 2 | 2 | 1 | 4 | 4 | 2 | | 5 | 1 | | | 4 | 5 | 2 |
| 16 | 4 | 4 | 5 | 2 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | | 3 | 4 | | | 3 | 5 | 2 |
| 17 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 5 | 5 | 4 | | 5 | 2 | | | 5 | 3 | 4 |
| 18 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | | 4 | 3 | | | 4 | 3 | 5 |
| 19 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | | 4 | 2 | | | 4 | 4 | 3 |
| 20 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | | 5 | 3 | | | 4 | 3 | 5 |
| var.butir | 1.19 | 1.63 | 1.85 | 1.36 | 1.11 | 1.63 | 1.32 | 1.94 | 1.11 | | 1.38 | 1.63 | | | 1.62 | 1.54 | 1.27 |
| k | 35 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| var. total | 576.568 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| jml var.butir | 49.784 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| alpha-Cronbach | 0.941 | | | | | | | | | | | | | | | | |

| No Resp | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----------------------|------|----|------|----|------|----|------|------|------|------|------|------|----|------|------|------|------|
| | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 | 32 | 33 | 34 |
| 1 | 3 | | 4 | | 4 | | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | | 4 | 4 | 4 | 2 |
| 2 | 2 | | 3 | | 2 | | 2 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | | 1 | 2 | 1 | 1 |
| 3 | 4 | | 3 | | 3 | | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 4 | 2 | | 4 | | 1 | | 4 | 2 | 4 | 5 | 2 | 2 | | 4 | 1 | 3 | 4 |
| 5 | 3 | | 5 | | 3 | | 4 | 3 | 2 | 5 | 3 | 3 | | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6 | 1 | | 2 | | 4 | | 2 | 1 | 2 | 2 | 4 | 1 | | 2 | 4 | 4 | 4 |
| 7 | 1 | | 3 | | 1 | | 2 | 1 | 5 | 2 | 2 | 1 | | 5 | 1 | 4 | 3 |
| 8 | 2 | | 3 | | 5 | | 3 | 2 | 1 | 4 | 3 | 2 | | 1 | 5 | 4 | 3 |
| 9 | 2 | | 3 | | 4 | | 4 | 2 | 4 | 3 | 5 | 2 | | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 10 | 5 | | 1 | | 4 | | 2 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 11 | 3 | | 4 | | 3 | | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | | 5 | 3 | 3 | 3 |
| 12 | 1 | | 2 | | 3 | | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | | 2 | 3 | 4 | 3 |
| 13 | 1 | | 2 | | 1 | | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | | 2 | 1 | 3 | 2 |
| 14 | 5 | | 5 | | 3 | | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | | 4 | 3 | 5 | 4 |
| 15 | 1 | | 3 | | 5 | | 2 | 1 | 4 | 2 | 4 | 1 | | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 16 | 4 | | 3 | | 5 | | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | | 3 | 5 | 3 | 4 |
| 17 | 2 | | 3 | | 3 | | 4 | 2 | 5 | 3 | 4 | 2 | | 5 | 3 | 5 | 5 |
| 18 | 3 | | 4 | | 3 | | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | | 4 | 3 | 5 | 5 |
| 19 | 2 | | 4 | | 4 | | 3 | 2 | 4 | 2 | 5 | 2 | | 4 | 4 | 5 | 2 |
| 20 | 3 | | 5 | | 3 | | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | | 4 | 3 | 5 | 4 |
| var.butir | 1.63 | | 1.17 | | 1.54 | | 0.73 | 1.63 | 1.62 | 1.08 | 1.27 | 1.63 | | 1.62 | 1.54 | 1.00 | 1.32 |
| k | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| var. total | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| jml var.butir | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| alpha-Cronbach | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| No Resp | | | | | | | | | | | | | Skor total |
|-----------------------|------|------|------|------|----|------|----|----|------|------|------|----|---------------|
| | 35 | 36 | 37 | 38 | 39 | 40 | 41 | 42 | 43 | 44 | 45 | 46 | |
| 1 | 2 | 4 | 4 | 3 | | 5 | | | 4 | 4 | 2 | | 124 |
| 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | | 3 | | | 2 | 2 | 1 | | 66 |
| 3 | 5 | 4 | 2 | 5 | | 3 | | | 5 | 3 | 4 | | 131 |
| 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | | 3 | | | 4 | 1 | 4 | | 110 |
| 5 | 2 | 2 | 5 | 4 | | 4 | | | 3 | 3 | 5 | | 119 |
| 6 | 3 | 2 | 2 | 5 | | 2 | | | 3 | 4 | 4 | | 95 |
| 7 | 2 | 5 | 2 | 2 | | 1 | | | 2 | 1 | 3 | | 80 |
| 8 | 5 | 1 | 4 | 2 | | 5 | | | 3 | 5 | 3 | | 110 |
| 9 | 2 | 4 | 3 | 5 | | 3 | | | 3 | 4 | 5 | | 122 |
| 10 | 4 | 4 | 3 | 3 | | 2 | | | 3 | 4 | 3 | | 134 |
| 11 | 3 | 5 | 3 | 4 | | 5 | | | 4 | 3 | 3 | | 120 |
| 12 | 2 | 2 | 2 | 3 | | 1 | | | 1 | 3 | 3 | | 73 |
| 13 | 3 | 2 | 2 | 1 | | 3 | | | 4 | 1 | 2 | | 69 |
| 14 | 4 | 4 | 4 | 4 | | 5 | | | 4 | 3 | 4 | | 146 |
| 15 | 3 | 4 | 2 | 5 | | 2 | | | 2 | 5 | 4 | | 108 |
| 16 | 5 | 3 | 4 | 5 | | 3 | | | 2 | 5 | 4 | | 135 |
| 17 | 5 | 5 | 3 | 5 | | 3 | | | 4 | 3 | 5 | | 131 |
| 18 | 5 | 4 | 4 | 4 | | 4 | | | 5 | 3 | 5 | | 135 |
| 19 | 4 | 4 | 2 | 3 | | 2 | | | 3 | 4 | 2 | | 113 |
| 20 | 2 | 4 | 4 | 4 | | 4 | | | 5 | 3 | 4 | | 131 |
| var.butir | 1.62 | 1.62 | 1.08 | 1.38 | | 1.61 | | | 1.27 | 1.54 | 1.32 | | |
| k | | | | | | | | | | | | | |
| var. total | | | | | | | | | | | | | 2252 |
| jml var.butir | | | | | | | | | | | | | |
| alpha-Cronbach | | | | | | | | | | | | | |

2.2. EFIKASI DIRI (X)

| No Resp | Nomor Butir Pernyataan | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----------------------|------------------------|------|------|---|------|------|------|------|------|----|------|------|------|------|------|------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 |
| 1 | 4 | 5 | 4 | | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 |
| 2 | 3 | 3 | 4 | | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | | 5 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 |
| 3 | 4 | 3 | 4 | | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 |
| 4 | 2 | 4 | 2 | | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | | 5 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 |
| 5 | 3 | 4 | 5 | | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | | 4 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 |
| 6 | 1 | 2 | 1 | | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 |
| 7 | 5 | 3 | 1 | | 1 | 2 | 5 | 2 | 1 | | 1 | 2 | 1 | 5 | 1 | 2 |
| 8 | 5 | 4 | 5 | | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 |
| 9 | 5 | 4 | 2 | | 3 | 5 | 5 | 4 | 2 | | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 |
| 10 | 4 | 4 | 3 | | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 11 | 5 | 5 | 3 | | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 12 | 3 | 4 | 1 | | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | | 2 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 |
| 13 | 3 | 3 | 1 | | 1 | 4 | 3 | 4 | 3 | | 1 | 4 | 1 | 3 | 1 | 4 |
| 14 | 4 | 1 | 3 | | 3 | 1 | 4 | 1 | 1 | | 1 | 1 | 3 | 4 | 3 | 1 |
| 15 | 4 | 5 | 5 | | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | | 5 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 |
| 16 | 4 | 3 | 5 | | 2 | 4 | 4 | 5 | 3 | | 4 | 5 | 2 | 4 | 2 | 5 |
| 17 | 4 | 4 | 3 | | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 |
| 18 | 4 | 3 | 4 | | 2 | 4 | 4 | 5 | 2 | | 3 | 5 | 2 | 4 | 2 | 5 |
| 19 | 5 | 4 | 3 | | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 20 | 4 | 4 | 3 | | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 |
| var.butir | 1.12 | 0.99 | 1.99 | | 1.31 | 1.19 | 1.12 | 1.61 | 1.36 | | 2.09 | 1.61 | 1.31 | 1.12 | 1.31 | 1.61 |
| k | 30 | | | | | | | | | | | | | | | |
| var. total | 489.313 | | | | | | | | | | | | | | | |
| jml var.butir | 43.355 | | | | | | | | | | | | | | | |
| alpha-Cronbach | 0.943 | | | | | | | | | | | | | | | |

| 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 | 32 | 33 | 34 |
|----|------|------|------|------|------|----|----|------|------|------|----|----|------|------|------|------|------|
| | 1 | 5 | 5 | 3 | 3 | | | 2 | 1 | 3 | | | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 |
| | 2 | 2 | 2 | 5 | 3 | | | 2 | 2 | 1 | | | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | | | 4 | 4 | 4 | | | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 |
| | 2 | 4 | 4 | 5 | 3 | | | 1 | 2 | 3 | | | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | | | 2 | 3 | 4 | | | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 |
| | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | | | 1 | 2 | 3 | | | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 |
| | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | | | 4 | 3 | 3 | | | 5 | 1 | 1 | 2 | 1 |
| | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | | | 2 | 5 | 4 | | | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| | 5 | 2 | 3 | 5 | 2 | | | 5 | 5 | 5 | | | 5 | 3 | 2 | 4 | 2 |
| | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | | | 1 | 5 | 4 | | | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 |
| | 4 | 3 | 4 | 2 | 5 | | | 3 | 4 | 3 | | | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | | | 1 | 2 | 4 | | | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| | 2 | 4 | 1 | 1 | 3 | | | 1 | 2 | 3 | | | 3 | 1 | 3 | 4 | 3 |
| | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | | | 1 | 1 | 3 | | | 4 | 3 | 1 | 1 | 1 |
| | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | | | 5 | 4 | 3 | | | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| | 3 | 5 | 2 | 4 | 3 | | | 4 | 3 | 2 | | | 4 | 2 | 3 | 5 | 3 |
| | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | | | 5 | 2 | 4 | | | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 |
| | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | | | 3 | 2 | 5 | | | 4 | 2 | 2 | 5 | 2 |
| | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | | | 5 | 4 | 4 | | | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 |
| | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | | | 3 | 2 | 4 | | | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 |
| | 1.67 | 1.27 | 1.31 | 2.09 | 1.36 | | | 2.41 | 1.67 | 0.89 | | | 1.12 | 1.31 | 1.36 | 1.61 | 1.36 |

| 35 | 36 | 37 | Skor total |
|-----------|-----------|-----------|-------------------|
| 3 | 5 | 3 | 108 |
| 3 | 2 | 3 | 83 |
| 2 | 4 | 3 | 88 |
| 3 | 4 | 3 | 94 |
| 1 | 2 | 2 | 73 |
| 2 | 1 | 1 | 48 |
| 2 | 2 | 1 | 65 |
| 4 | 4 | 4 | 117 |
| 4 | 2 | 2 | 110 |
| 3 | 3 | 5 | 118 |
| 4 | 3 | 5 | 122 |
| 2 | 3 | 2 | 64 |
| 4 | 4 | 3 | 78 |
| 1 | 3 | 1 | 60 |
| 2 | 5 | 3 | 106 |
| 5 | 5 | 3 | 108 |
| 4 | 4 | 4 | 101 |
| 5 | 3 | 2 | 96 |
| 5 | 3 | 3 | 121 |
| 4 | 4 | 2 | 91 |
| 1.61 | 1.27 | 1.36 | |
| | | | 1851 |
| | | | |
| | | | |

LAMPIRAN 4

KISI-KISI INSTRUMEN AKHIR

LAMPIRAN 4

KISI_KISI INSTRUMEN

(Sesudah Uji Coba)

Kisi-kisi Instrumen Tentang Motivasi

| No | Dimensi | Indikator | Nomor Butir Soal | Jumlah |
|-------------------|-------------|---|---------------------|---------|
| 1 | Intensity | 1) keinginan mengerjakan hal-hal yang baru | 1, 2, 3, 4 | 4 butir |
| | | 2) adanya keberanian mengambil resiko | 5, 6, 7, 8, 9 | 5 butir |
| | | 3) menyukai tantangan | 10, 11, 12 | 3 butir |
| 2 | Direction | 4) kesungguhan dalam bekerja | 13, 14, 15 | 3 butir |
| | | 5) keinginan untuk mencapai tujuan dengan arah yang jelas | 16, 17, 18, 19 | 4 butir |
| 3 | Persistence | 6) Bekerja tidak mengenal waktu | 20, 21, 22, 23 | 4 butir |
| | | 7) Menyelesaikan tugas secara optimal untuk mencapai sukses | 24, 25, 26, 27 | 4 butir |
| | | 8) Orientasi pada prestasi | 28, 29, 30, 31, 32, | 5 butir |
| | | 9) Adanya keinginan untuk menang dalam bersaing | 33, 34, 35 | 3 butir |
| Jumlah Pertanyaan | | | 35 | |

Kisi-kisi Instrumen tentang Efikasi Diri

| No | Indikator | Nomor Butir Soal | Jumlah |
|--------|--|--------------------------------|----------|
| 1 | Keyakinan dapat melaksanakan tugas pada level tertentu | 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 | 8 butir |
| 2 | Keyakinan dapat menyelesaikan tugas tepat waktu | 9, 10, 11, 12 | 4 butir |
| 3 | Keyakinan dapat memberikan pendapat/masukan | 13, 14, 15, 16 | 4 butir |
| 4 | Keyakinan dapat mengembangkan potensi diri | 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24 | 8 butir |
| 5 | Keyakinan dapat menumbuhkan inovasi | 25, 26, 27, 28, 29 30 | 6 butir |
| Jumlah | | | 30 butir |

LAMPIRAN 5
REKAPITULASI DATA MENTAH
PENELITIAN

REKAPITULAI DATA MENTAH PENELITIAN

1. Motivasi dengan efikasi diri tinggi (A1) dan efikasi diri tinggi (A2)

| No | A ₁ | A ₂ |
|----|----------------|----------------|
| 1 | 143 | 131 |
| 2 | 149 | 139 |
| 3 | 143 | 132 |
| 4 | 152 | 129 |
| 5 | 144 | 134 |
| 6 | 148 | 139 |
| 7 | 151 | 136 |
| 8 | 149 | 128 |
| 9 | 149 | 130 |
| 10 | 152 | 138 |
| 11 | 149 | 133 |
| 12 | 158 | 131 |
| 13 | 149 | 131 |
| 14 | 153 | 124 |
| 15 | 145 | 135 |
| 16 | 148 | 148 |
| 17 | 145 | 149 |
| 18 | 157 | 137 |
| 19 | 142 | 138 |
| 20 | 151 | 142 |
| 21 | 136 | 134 |
| 22 | 138 | 135 |
| 23 | 135 | 121 |
| 24 | 135 | 145 |
| 25 | 138 | 134 |
| 26 | 133 | 148 |
| 27 | 131 | 142 |
| 28 | 135 | 146 |
| 29 | 134 | 142 |
| 30 | 135 | 134 |
| 31 | 128 | 141 |

| No | A ₁ | A ₂ |
|----|----------------|----------------|
| 32 | 129 | 139 |
| 33 | 131 | 142 |
| 34 | 132 | 147 |
| 35 | 124 | 142 |
| 36 | 129 | 143 |
| 37 | 131 | 146 |
| 38 | 121 | 144 |
| 39 | 140 | 141 |
| 40 | 139 | 139 |

a. Motivasi dengan efikasi diri tinggi (A₁)

1. Rata-rata (X)

$$\begin{aligned} X &= \frac{\sum X}{n} \\ &= \frac{5631}{40} \\ &= 140,775 \end{aligned}$$

2. Varians (S²)

$$\begin{aligned} S^2 &= \frac{\sum X - X^2}{n - 1} \\ &= \frac{3428,975}{39} \\ &= 87,922 \end{aligned}$$

3. Simpangan Baku (S)

$$\begin{aligned} S &= \sqrt{S^2} \\ &= \sqrt{87,922} = 9,377 \end{aligned}$$

4. Modus (Mo) = 149.00

5. Median (Me) = 141.00

b. Motivasi dengan efikasi diri rendah (A₂)

1. Rata-rata (X)

$$\begin{aligned} X &= \frac{\sum X}{n} \\ &= \frac{5509}{40} \\ &= 137,725 \end{aligned}$$

2. Varians (S²)

$$\begin{aligned} S^2 &= \frac{\sum X - X^2}{n - 1} \\ &= \frac{1763,975}{39} \\ &= 45,230 \end{aligned}$$

3. Simpangan Baku (S)

$$\begin{aligned} S &= \sqrt{S^2} \\ &= \sqrt{45,230} = 6,725 \end{aligned}$$

4. Modus (Mo) = 142.00

5. Median (Me) = 138.50

2. Motivasi dengan Gender Equality pada Pria (B1) dan pada Wanita (B2)

| No | B₁ | B₂ |
|-----------|----------------------|----------------------|
| 1 | 143 | 131 |
| 2 | 149 | 139 |
| 3 | 143 | 132 |
| 4 | 152 | 129 |
| 5 | 144 | 134 |
| 6 | 148 | 139 |
| 7 | 151 | 136 |
| 8 | 149 | 128 |
| 9 | 149 | 130 |
| 10 | 152 | 138 |
| 11 | 149 | 133 |
| 12 | 158 | 131 |
| 13 | 149 | 131 |
| 14 | 153 | 124 |
| 15 | 145 | 135 |
| 16 | 148 | 148 |
| 17 | 145 | 149 |
| 18 | 157 | 137 |
| 19 | 142 | 138 |
| 20 | 151 | 142 |
| 21 | 143 | 131 |
| 22 | 149 | 139 |
| 23 | 143 | 132 |
| 24 | 152 | 129 |
| 25 | 144 | 134 |
| 26 | 148 | 139 |
| 27 | 151 | 136 |
| 28 | 149 | 128 |
| 29 | 149 | 130 |
| 30 | 152 | 138 |
| 31 | 149 | 133 |
| 32 | 158 | 131 |
| 33 | 149 | 131 |

| No | B ₁ | B ₂ |
|----|----------------|----------------|
| 34 | 153 | 124 |
| 35 | 145 | 135 |
| 36 | 148 | 148 |
| 37 | 145 | 149 |
| 38 | 157 | 137 |
| 39 | 142 | 138 |
| 40 | 151 | 142 |

a. Motivasi dengan Gender Equality pada Pria (B1)

1. Rata-rata (X)

$$\begin{aligned} X &= \frac{\sum X}{n} \\ &= \frac{5681}{40} \\ &= 142,025 \end{aligned}$$

2. Varians (S²)

$$\begin{aligned} S^2 &= \frac{\sum X - X^2}{n - 1} \\ &= \frac{2990,975}{39} \\ &= 76,692 \end{aligned}$$

3. Simpangan Baku (S)

$$\begin{aligned} S &= \sqrt{S^2} \\ &= \sqrt{76,692} = 8,757 \end{aligned}$$

4. Modus (Mo) = 149.00

5. Median (Me) = 143.00

b. Motivasi dengan Gender Equality pada Wanita (B2)

1. Rata-rata (X)

$$\begin{aligned} X &= \frac{\sum X}{n} \\ &= \frac{5459}{40} \\ &= 136,475 \end{aligned}$$

2. Varians (S²)

$$\begin{aligned} S^2 &= \frac{\sum X - X^2}{n - 1} \\ &= \frac{1771,975}{39} \\ &= 45,435 \end{aligned}$$

3. Simpangan Baku (S)

$$\begin{aligned} S &= \sqrt{S^2} \\ &= \sqrt{45,435} = 6,740 \end{aligned}$$

4. Modus (Mo) = 135,50

5. Median (Me) = 135,00
= 115.00

3. Motivasi dengan efikasi diri tinggi dan gender equality pada pria (A₁B₁), Motivasi dengan efikasi diri rendah dan gender equality pada pria (A₂B₁), Motivasi dengan efikasi diri tinggi dan gender equality pada wanita (A₁B₂), dan Motivasi dengan efikasi diri rendah dan gender equality pada wanita (A₂B₂)

| No | A ₁ B ₁ | A ₂ B ₁ | A ₁ B ₂ | A ₂ B ₂ |
|----|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|
| 1 | 143 | 131 | 136 | 134 |
| 2 | 149 | 139 | 138 | 135 |
| 3 | 143 | 132 | 135 | 121 |
| 4 | 152 | 129 | 135 | 145 |
| 5 | 144 | 134 | 138 | 134 |
| 6 | 148 | 139 | 133 | 148 |
| 7 | 151 | 136 | 131 | 142 |
| 8 | 149 | 128 | 135 | 146 |
| 9 | 149 | 130 | 134 | 142 |
| 10 | 152 | 138 | 135 | 134 |
| 11 | 149 | 133 | 128 | 141 |
| 12 | 158 | 131 | 129 | 139 |
| 13 | 149 | 131 | 131 | 142 |
| 14 | 153 | 124 | 132 | 147 |
| 15 | 145 | 135 | 124 | 142 |
| 16 | 148 | 148 | 129 | 143 |
| 17 | 145 | 149 | 131 | 146 |
| 18 | 157 | 137 | 121 | 144 |
| 19 | 142 | 138 | 140 | 141 |
| 20 | 151 | 142 | 139 | 139 |

a. Motivasi dengan efikasi diri tinggi dan gender equality pada pria (A1B1)

1. Rata-rata (\bar{X})

$$\begin{aligned}\bar{X} &= \frac{\sum X}{n} \\ &= \frac{2977}{20} \\ &= 148,85\end{aligned}$$

2. Varians (S^2)

$$\begin{aligned}s^2 &= \frac{\sum (X - \bar{X})^2}{n - 1} \\ &= \frac{366,55}{19} \\ &= 19,292\end{aligned}$$

3. Simpangan Baku (S)

$$\begin{aligned}s &= \sqrt{s^2} \\ &= \sqrt{19,292} \\ &= 4,392\end{aligned}$$

4. Modus (M_o)

$$= 149,00$$

5. Median (M_e)

$$= 149,00$$

b. Motivasi dengan efikasi diri rendah dan gender equality pada pria (A2B1)

1. Rata-rata (\bar{X})

$$\begin{aligned}\bar{X} &= \frac{\sum X}{n} \\ &= \frac{2704}{20} \\ &= 135,20\end{aligned}$$

2. Varians (S^2)

$$\begin{aligned}s^2 &= \frac{\sum (X - \bar{X})^2}{n - 1} \\ &= \frac{761,20}{19} \\ &= 40,063\end{aligned}$$

3. Simpangan Baku (S)

$$\begin{aligned}s &= \sqrt{s^2} \\ &= \sqrt{40,063} \\ &= 6,329\end{aligned}$$

4. Modus (M_o)

$$= 131,00$$

5. Median (M_e)

$$= 134,50$$

c. Motivasi dengan efikasi diri tinggi dan gender equality pada wanita (A1B2)

1. Rata-rata (\bar{X})

$$\begin{aligned}\bar{X} &= \frac{\sum X}{n} \\ &= \frac{2654}{20} \\ &= 132,70\end{aligned}$$

2. Varians (S^2)

$$\begin{aligned}s^2 &= \frac{\sum X - \bar{X}^2}{n - 1} \\ &= \frac{454,20}{19} \\ &= 23,905\end{aligned}$$

3. Simpangan Baku (S)

$$\begin{aligned}s &= \sqrt{s^2} \\ &= \sqrt{23,905} \\ &= 4,889\end{aligned}$$

4. Modus (M_o)

$$= 135,00$$

5. Median (M_e)

$$= 135,50$$

b. Motivasi dengan efikasi diri rendah dan gender equality pada wanita (A2B2)

1. Rata-rata (\bar{X})

$$\begin{aligned}\bar{X} &= \frac{\sum X}{n} \\ &= \frac{2805}{20} \\ &= 140,25\end{aligned}$$

2. Varians (S^2)

$$\begin{aligned}s^2 &= \frac{\sum X - \bar{X}^2}{n - 1} \\ &= \frac{747,75}{19} \\ &= 39,355\end{aligned}$$

3. Simpangan Baku (S)

$$\begin{aligned}s &= \sqrt{s^2} \\ &= \sqrt{39,355} \\ &= 6,273\end{aligned}$$

4. Modus (M_o)

$$= 142,00$$

5. Median (M_e)

$$= 142,00$$

Distribusi Frekuensi dan Histogram

1. Distribusi Frekuensi Variabel A1

$$\text{Banyaknya data (n)} = 40$$

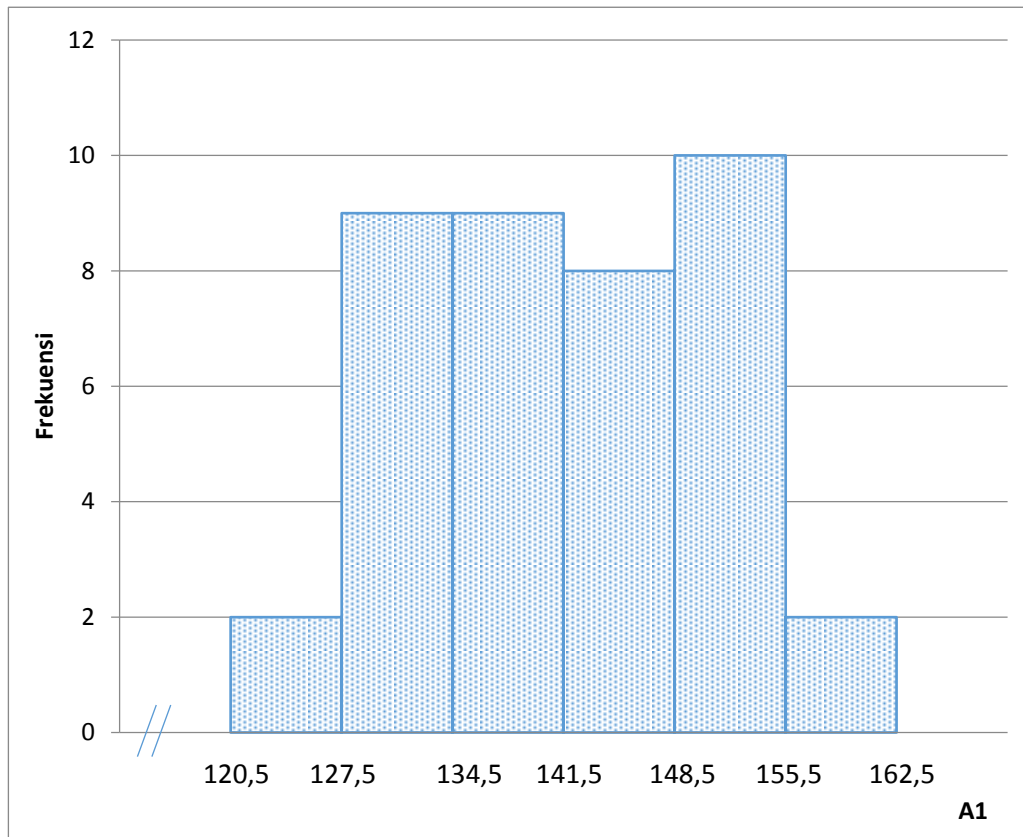
$$\begin{aligned}\text{Rentang (R)} &= \text{data terbesar} - \text{data terkecil} \\ &= 158 - 121 \\ &= 37\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{Banyak Kelas (K)} &= 1 + 3,3 \log n \\ &= 1 + 3,3 \log (40) \\ &= 1 + 3,3 (1,60) \\ &= 6,32 \text{ (diambil 6)}\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{Panjang Kelas (P)} &= R / K \\ &= 37 / 6,32 \\ &= 5,85 \text{ (diambil 6)}\end{aligned}$$

Distribusi Frekuensi

| No. | Kelas Interval | Frekuensi Absolut | Frekuensi Relatif (%) | Frekuensi Kumulatif (%) |
|-----|----------------|-------------------|-----------------------|-------------------------|
| 1 | 121 - 127 | 2 | 5,00 | 5,00 |
| 2 | 128 - 134 | 9 | 22,50 | 27,50 |
| 3 | 135 - 141 | 9 | 22,50 | 50,00 |
| 4 | 142 - 148 | 8 | 20,00 | 70,00 |
| 5 | 149 - 155 | 10 | 25,00 | 95,00 |
| 6 | 156 - 162 | 2 | 5,00 | 100,00 |
| | Jumlah | 40 | 100,00 | |



Gambar Histogram Distribusi Frekuensi Variabel A1

2. Distribusi Frekuensi Variabel A2

$$\text{Banyaknya data (n)} = 40$$

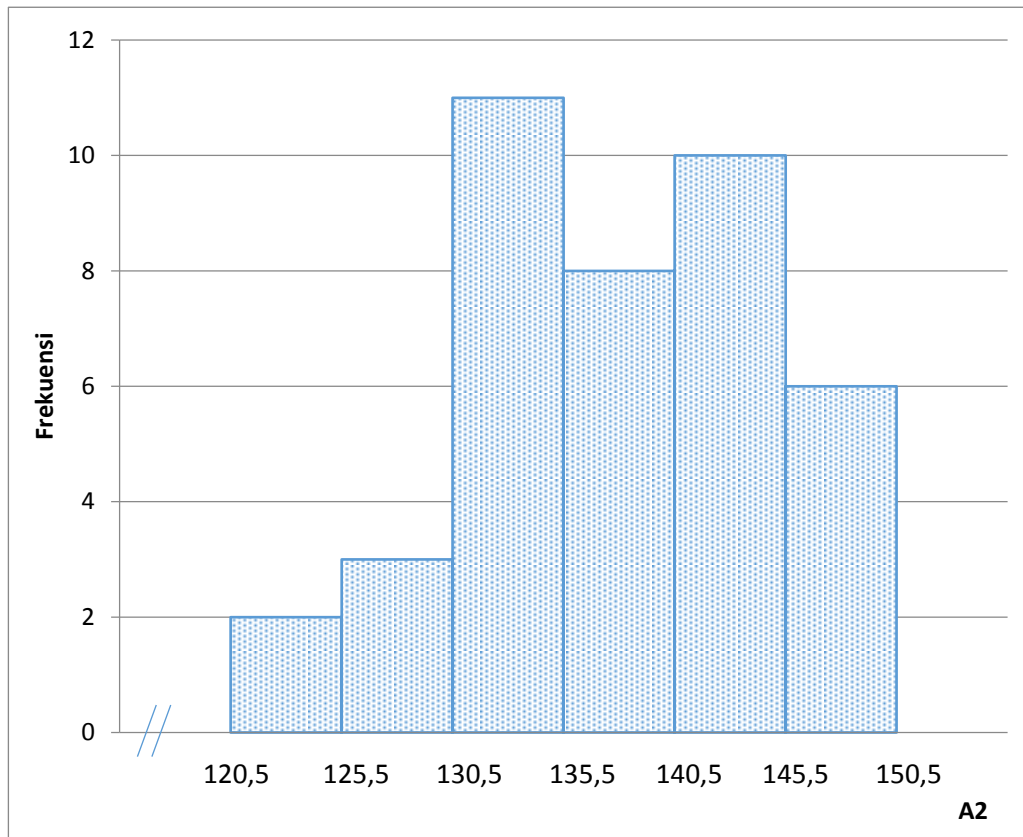
$$\begin{aligned} \text{Rentang (R)} &= \text{data terbesar} - \text{data terkecil} \\ &= 149 - 121 \\ &= 28 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Banyak Kelas (K)} &= 1 + 3,3 \log n \\ &= 1 + 3,3 \log (40) \\ &= 1 + 3,3 (1,60) \\ &= 6,32 \text{ (diambil 6)} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Panjang Kelas (P)} &= R / K \\ &= 28 / 6,32 \\ &= 4,43 \text{ (diambil 4)} \end{aligned}$$

Distribusi Frekuensi

| No. | Kelas Interval | Frekuensi Absolut | Frekuensi Relatif (%) | Frekuensi Kumulatif (%) |
|-----|----------------|-------------------|-----------------------|-------------------------|
| 1 | 121 - 125 | 2 | 5,00 | 5,00 |
| 2 | 126 - 130 | 3 | 7,50 | 12,50 |
| 3 | 131 - 135 | 11 | 27,50 | 40,00 |
| 4 | 136 - 140 | 8 | 20,00 | 60,00 |
| 5 | 141 - 145 | 10 | 25,00 | 85,00 |
| 6 | 146 - 150 | 6 | 15,00 | 100,00 |
| | Jumlah | 40 | 100,00 | |



Gambar Histogram Distribusi Frekuensi Variabel A2

3. Distribusi Frekuensi Variabel B1

$$\text{Banyaknya data (n)} = 40$$

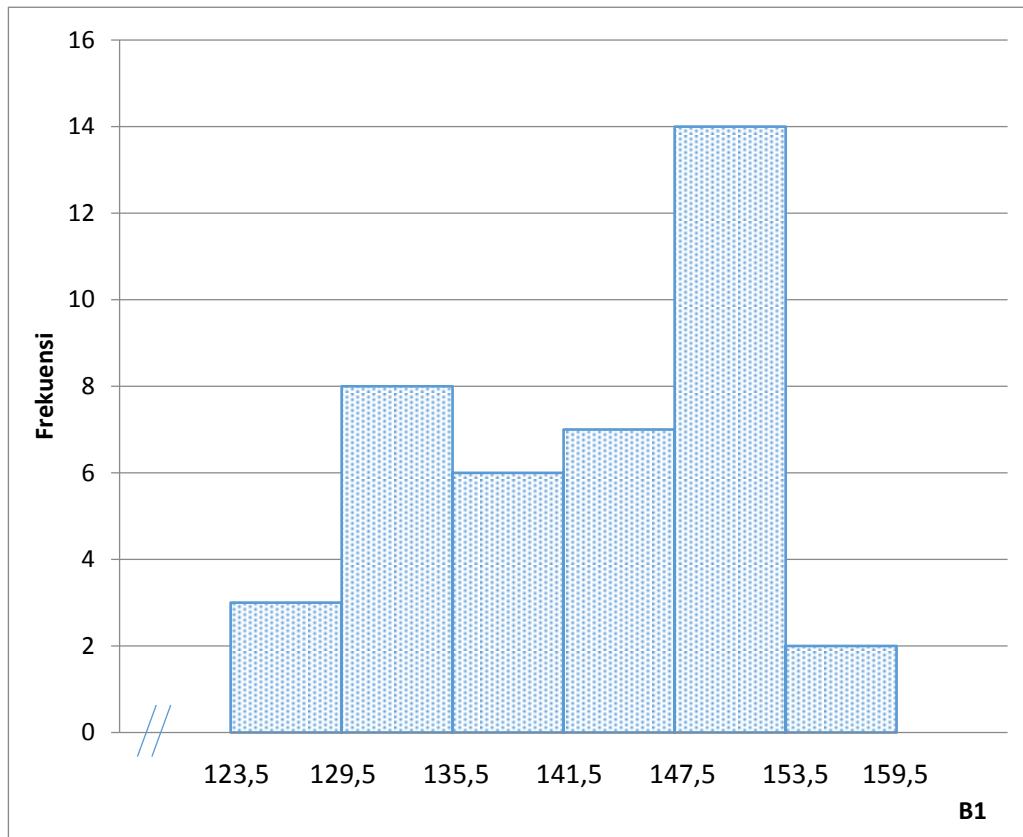
$$\begin{aligned} \text{Rentang (R)} &= \text{data terbesar} - \text{data terkecil} \\ &= 158 - 124 \\ &= 34 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Banyak Kelas (K)} &= 1 + 3,3 \log n \\ &= 1 + 3,3 \log (40) \\ &= 1 + 3,3 (1,60) \\ &= 6,32 \text{ (diambil 6)} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Panjang Kelas (P)} &= R / K \\ &= 34 / 6,32 \\ &= 5,38 \text{ (diambil 5)} \end{aligned}$$

Distribusi Frekuensi

| No. | Kelas Interval | Frekuensi Absolut | Frekuensi Relatif (%) | Frekuensi Kumulatif (%) |
|-----|----------------|-------------------|-----------------------|-------------------------|
| 1 | 124 - 129 | 3 | 7,50 | 7,50 |
| 2 | 130 - 135 | 8 | 20,00 | 27,50 |
| 3 | 136 - 141 | 6 | 15,00 | 42,50 |
| 4 | 142 - 147 | 7 | 17,50 | 60,00 |
| 5 | 148 - 153 | 14 | 35,00 | 95,00 |
| 6 | 154 - 159 | 2 | 5,00 | 100,00 |
| | Jumlah | 40 | 100,00 | |



Gambar Histogram Distribusi Frekuensi Variabel B1

4. Distribusi Frekuensi Variabel B2

$$\text{Banyaknya data (n)} = 40$$

$$\text{Rentang (R)} = \text{data terbesar} - \text{data terkecil}$$

$$= 148 - 121$$

$$= 27$$

$$\text{Banyak Kelas (K)} = 1 + 3,3 \log n$$

$$= 1 + 3,3 \log (40)$$

$$= 1 + 3,3 (1,60)$$

$$= 6,32 \text{ (diambil 6)}$$

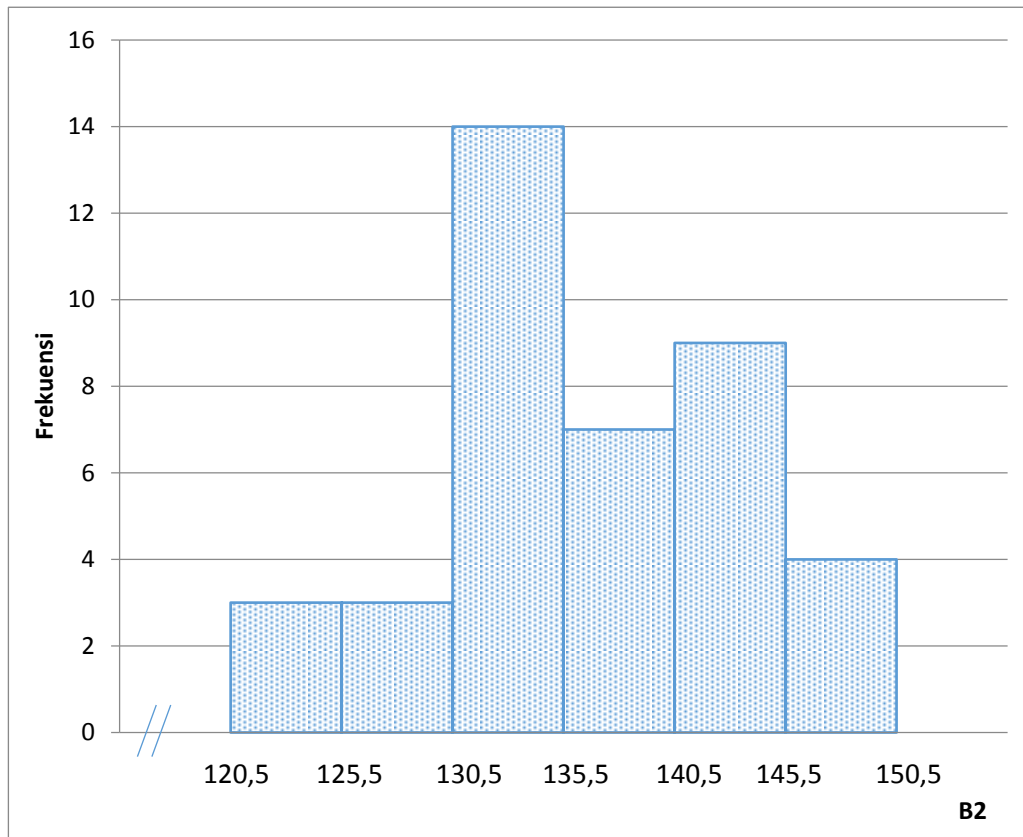
$$\text{Panjang Kelas (P)} = R / K$$

$$= 27 / 6,32$$

$$= 4,27 \text{ (diambil 4)}$$

Distribusi Frekuensi

| No. | Kelas Interval | Frekuensi Absolut | Frekuensi Relatif (%) | Frekuensi Kumulatif (%) |
|-----|----------------|-------------------|-----------------------|-------------------------|
| 1 | 121 - 125 | 3 | 7,50 | 7,50 |
| 2 | 126 - 130 | 3 | 7,50 | 15,00 |
| 3 | 131 - 135 | 14 | 35,00 | 50,00 |
| 4 | 136 - 140 | 7 | 17,50 | 67,50 |
| 5 | 141 - 145 | 9 | 22,50 | 90,00 |
| 6 | 146 - 150 | 4 | 10,00 | 100,00 |
| | Jumlah | 40 | 100,00 | |



Gambar Histogram Distribusi Frekuensi Variabel B2

5. Distribusi Frekuensi Variabel A1B1

$$\text{Banyaknya data (n)} = 20$$

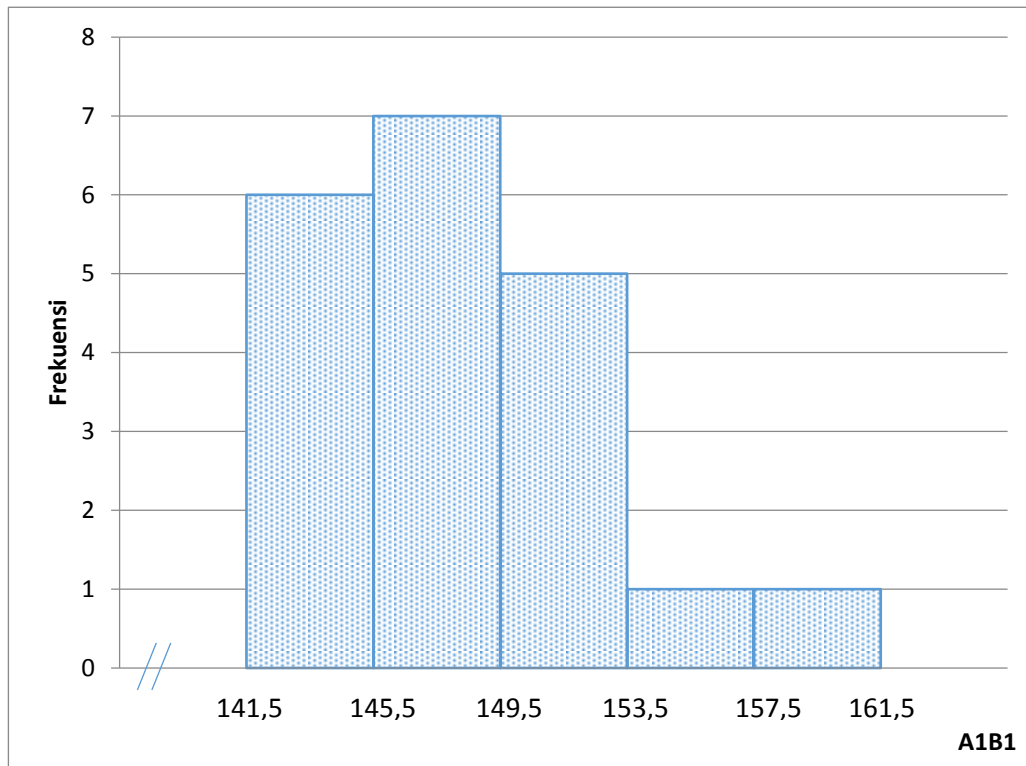
$$\begin{aligned} \text{Rentang (R)} &= \text{data terbesar} - \text{data terkecil} \\ &= 158 - 142 \\ &= 16 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Banyak Kelas (K)} &= 1 + 3,3 \log n \\ &= 1 + 3,3 \log (20) \\ &= 1 + 3,3 (1,30) \\ &= 5,32 \text{ (diambil 5)} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Panjang Kelas (P)} &= R / K \\ &= 16 / 5,32 \\ &= 3,01 \text{ (diambil 4)} \end{aligned}$$

Distribusi Frekuensi

| No. | Kelas Interval | Frekuensi Absolut | Frekuensi Relatif (%) | Frekuensi Kumulatif (%) |
|-----|----------------|-------------------|-----------------------|-------------------------|
| 1 | 142 - 145 | 6 | 30,00 | 30,00 |
| 2 | 146 - 149 | 7 | 35,00 | 65,00 |
| 3 | 150 - 153 | 5 | 25,00 | 90,00 |
| 4 | 154 - 157 | 1 | 5,00 | 95,00 |
| 5 | 158 - 161 | 1 | 5,00 | 100,00 |
| | Jumlah | 20 | 100.00 | |



Gambar Histogram Distribusi Frekuensi Variabel A1B1

6. Distribusi Frekuensi Variabel A2B1

$$\text{Banyaknya data (n)} = 20$$

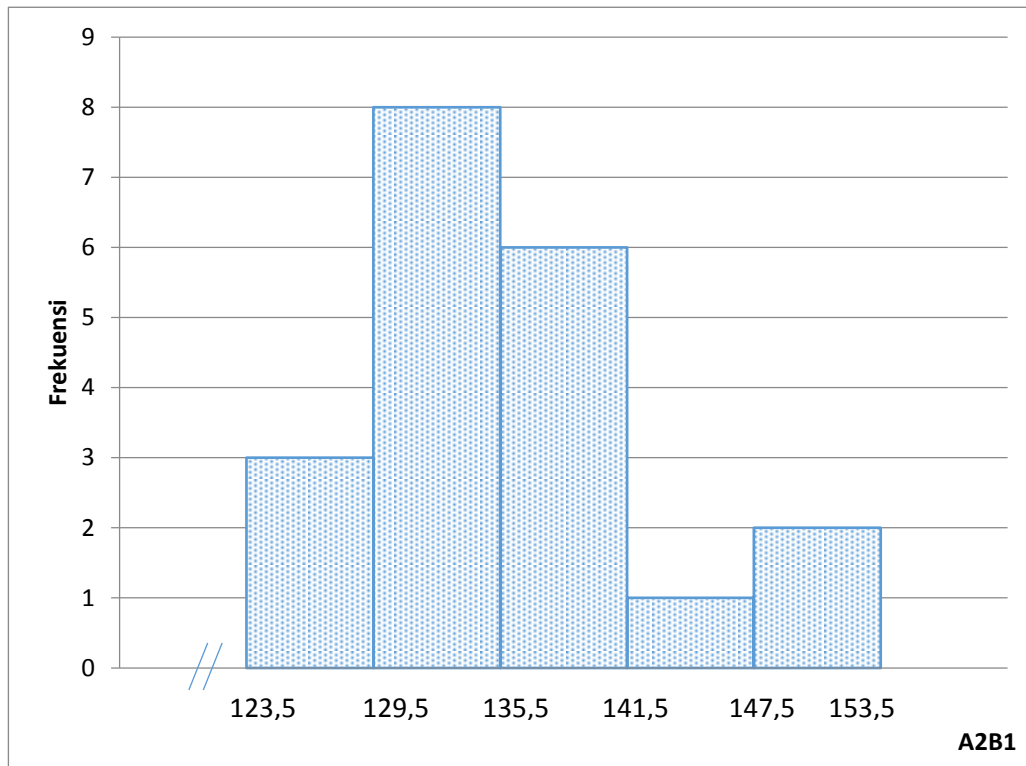
$$\begin{aligned} \text{Rentang (R)} &= \text{data terbesar} - \text{data terkecil} \\ &= 149 - 124 \\ &= 25 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Banyak Kelas (K)} &= 1 + 3,3 \log n \\ &= 1 + 3,3 \log (20) \\ &= 1 + 3,3 (1,30) \\ &= 5,32 \text{ (diambil 5)} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Panjang Kelas (P)} &= R / K \\ &= 25 / 5,32 \\ &= 4,70 \text{ (diambil 4)} \end{aligned}$$

Distribusi Frekuensi

| No. | Kelas Interval | Frekuensi Absolut | Frekuensi Relatif (%) | Frekuensi Kumulatif (%) |
|-----|----------------|-------------------|-----------------------|-------------------------|
| 1 | 124 - 129 | 3 | 15,00 | 15,00 |
| 2 | 130 - 135 | 8 | 40,00 | 55,00 |
| 3 | 136 - 141 | 6 | 30,00 | 85,00 |
| 4 | 142 - 147 | 1 | 5,00 | 90,00 |
| 5 | 148 - 153 | 2 | 10,00 | 100,00 |
| | Jumlah | 20 | 100.00 | |



Gambar Histogram Distribusi Frekuensi Variabel A2B1

7. Distribusi Frekuensi Variabel A1B2

$$\text{Banyaknya data (n)} = 20$$

$$\text{Rentang (R)} = \text{data terbesar} - \text{data terkecil}$$

$$= 140 - 121$$

$$= 19$$

$$\text{Banyak Kelas (K)} = 1 + 3,3 \log n$$

$$= 1 + 3,3 \log (20)$$

$$= 1 + 3,3 (1,30)$$

$$= 5,32 \text{ (diambil 5)}$$

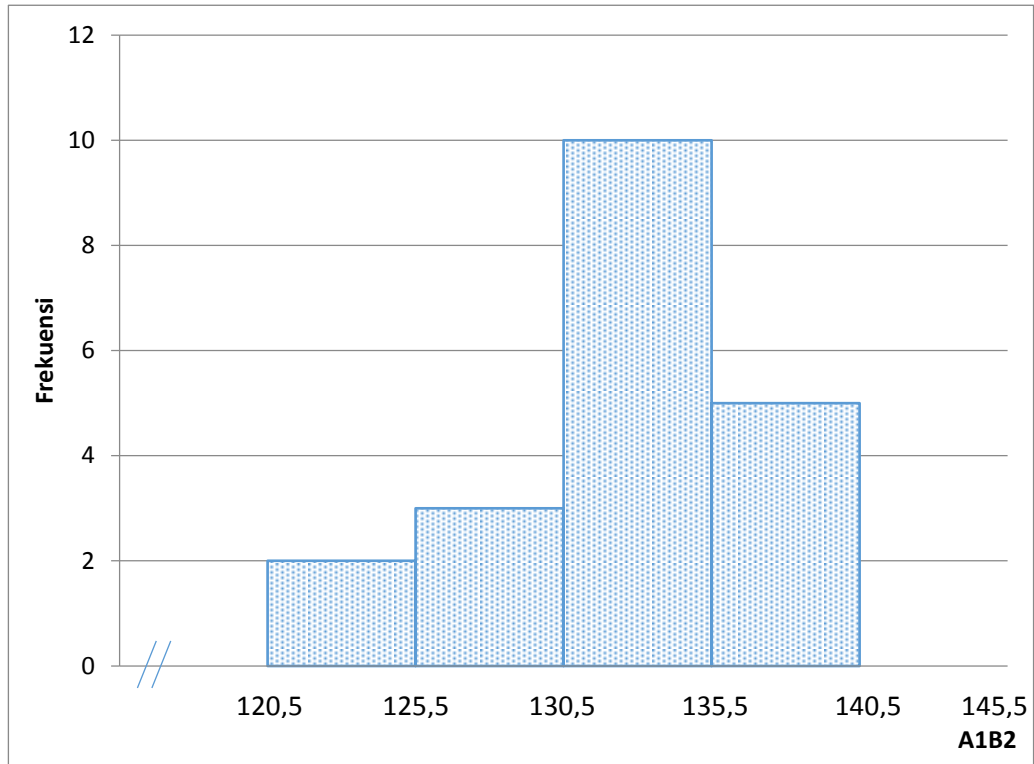
$$\text{Panjang Kelas (P)} = R / K$$

$$= 19 / 5,32$$

$$= 3,57 \text{ (diambil 4)}$$

Distribusi Frekuensi

| No. | Kelas Interval | Frekuensi Absolut | Frekuensi Relatif (%) | Frekuensi Kumulatif (%) |
|-----|----------------|-------------------|-----------------------|-------------------------|
| 1 | 121 - 125 | 2 | 10,00 | 10,00 |
| 2 | 126 - 130 | 3 | 15,00 | 25,00 |
| 3 | 131 - 135 | 10 | 50,00 | 75,00 |
| 4 | 136 - 140 | 5 | 25,00 | 100,00 |
| 5 | 141 - 145 | 0 | 0,00 | 100,00 |
| | Jumlah | 20 | 100,00 | |



Gambar Histogram Distribusi Frekuensi Variabel A1B2

8. Distribusi Frekuensi Variabel A2B2

$$\text{Banyaknya data (n)} = 20$$

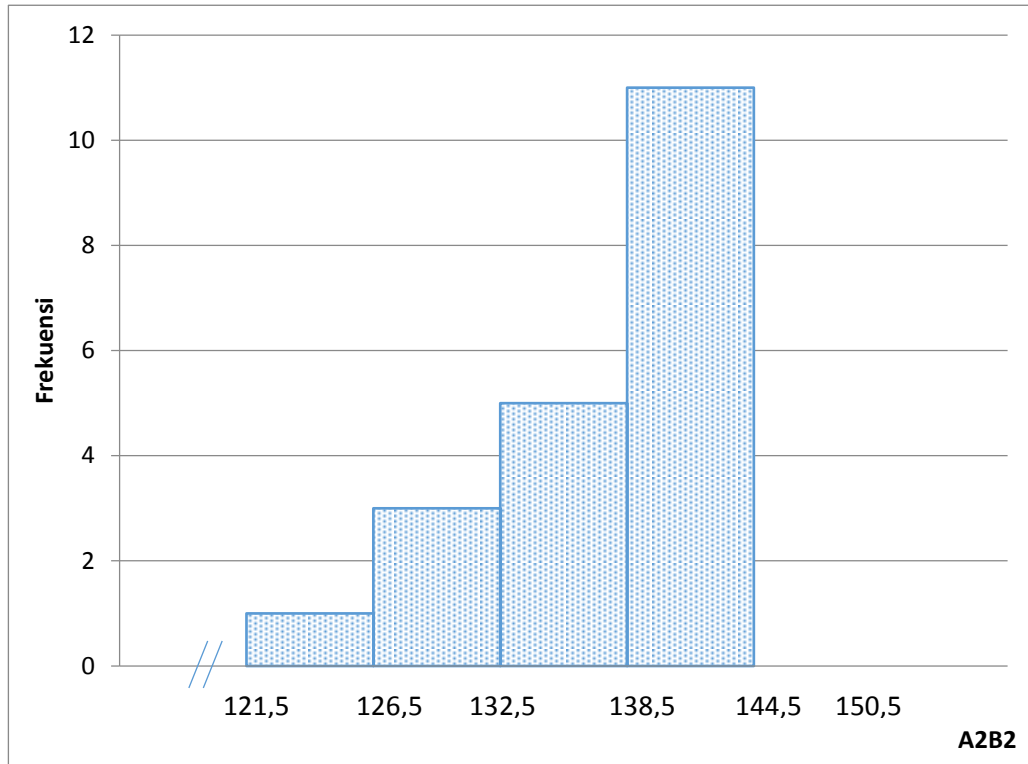
$$\begin{aligned} \text{Rentang (R)} &= \text{data terbesar} - \text{data terkecil} \\ &= 148 - 121 \\ &= 27 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Banyak Kelas (K)} &= 1 + 3,3 \log n \\ &= 1 + 3,3 \log (20) \\ &= 1 + 3,3 (1,30) \\ &= 5,32 \text{ (diambil 6)} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Panjang Kelas (P)} &= R / K \\ &= 27 / 5,32 \\ &= 5,07 \text{ (diambil 6)} \end{aligned}$$

Distribusi Frekuensi

| No. | Kelas Interval | Frekuensi Absolut | Frekuensi Relatif (%) | Frekuensi Kumulatif (%) |
|-----|----------------|-------------------|-----------------------|-------------------------|
| 1 | 121 - 127 | 1 | 5,00 | 5,00 |
| 2 | 128 - 134 | 3 | 15,00 | 20,00 |
| 3 | 135 - 141 | 5 | 25,00 | 45,00 |
| 4 | 142 - 148 | 11 | 55,00 | 100,00 |
| 5 | 149 - 155 | 0 | 0,00 | 100,00 |
| | Jumlah | 20 | 100,00 | |



Gambar Histogram Distribusi Frekuensi Variabel A2B2

LAMPIRAN 6
PERSYARATAN ANALISIS

Lampiran Perhitungan Persyaratan Analisis

1. Uji Normalitas

1.1. A1

| No | Diurut | Zi | F (zi) | S (zi) | F(zi) - S(zi) | F(zi) - S(zi) |
|----|--------|---------|--------|--------|---------------|---------------|
| 1 | 121 | (2.109) | 0.017 | 0.025 | 0.008 | 0.008 |
| 2 | 124 | (1.789) | 0.037 | 0.050 | 0.013 | 0.013 |
| 3 | 128 | (1.362) | 0.087 | 0.075 | (0.012) | 0.012 |
| 4 | 129 | (1.256) | 0.105 | 0.100 | (0.005) | 0.005 |
| 5 | 129 | (1.256) | 0.105 | 0.125 | 0.020 | 0.020 |
| 6 | 131 | (1.042) | 0.149 | 0.150 | 0.001 | 0.001 |
| 7 | 131 | (1.042) | 0.149 | 0.175 | 0.026 | 0.026 |
| 8 | 131 | (1.042) | 0.149 | 0.200 | 0.051 | 0.051 |
| 9 | 132 | (0.936) | 0.175 | 0.225 | 0.050 | 0.050 |
| 10 | 133 | (0.829) | 0.204 | 0.250 | 0.046 | 0.046 |
| 11 | 134 | (0.723) | 0.235 | 0.275 | 0.040 | 0.040 |
| 12 | 135 | (0.616) | 0.269 | 0.300 | 0.031 | 0.031 |
| 13 | 135 | (0.616) | 0.269 | 0.325 | 0.056 | 0.056 |
| 14 | 135 | (0.616) | 0.269 | 0.350 | 0.081 | 0.081 |
| 15 | 135 | (0.616) | 0.269 | 0.375 | 0.106 | 0.106 |
| 16 | 136 | (0.509) | 0.305 | 0.400 | 0.095 | 0.095 |
| 17 | 138 | (0.296) | 0.384 | 0.425 | 0.041 | 0.041 |
| 18 | 138 | (0.296) | 0.384 | 0.450 | 0.066 | 0.066 |
| 19 | 139 | (0.189) | 0.425 | 0.475 | 0.050 | 0.050 |
| 20 | 140 | (0.083) | 0.467 | 0.500 | 0.033 | 0.033 |
| 21 | 142 | 0.131 | 0.552 | 0.525 | (0.027) | 0.027 |
| 22 | 143 | 0.237 | 0.594 | 0.550 | (0.044) | 0.044 |
| 23 | 143 | 0.237 | 0.594 | 0.575 | (0.019) | 0.019 |
| 24 | 144 | 0.344 | 0.635 | 0.600 | (0.035) | 0.035 |
| 25 | 145 | 0.451 | 0.674 | 0.625 | (0.049) | 0.049 |
| 26 | 145 | 0.451 | 0.674 | 0.650 | (0.024) | 0.024 |
| 27 | 148 | 0.771 | 0.780 | 0.675 | (0.105) | 0.105 |
| 28 | 148 | 0.771 | 0.780 | 0.700 | (0.080) | 0.080 |
| 29 | 149 | 0.877 | 0.810 | 0.725 | (0.085) | 0.085 |
| 30 | 149 | 0.877 | 0.810 | 0.750 | (0.060) | 0.060 |
| 31 | 149 | 0.877 | 0.810 | 0.775 | (0.035) | 0.035 |
| 32 | 149 | 0.877 | 0.810 | 0.800 | (0.010) | 0.010 |
| 33 | 149 | 0.877 | 0.810 | 0.825 | 0.015 | 0.015 |
| 34 | 151 | 1.090 | 0.862 | 0.850 | (0.012) | 0.012 |
| 35 | 151 | 1.090 | 0.862 | 0.875 | 0.013 | 0.013 |
| 36 | 152 | 1.197 | 0.884 | 0.900 | 0.016 | 0.016 |
| 37 | 152 | 1.197 | 0.884 | 0.925 | 0.041 | 0.041 |

| No | Diurut | Zi | F (zi) | S (zi) | F(zi) - S(zi) | F(zi) - S(zi) |
|-----------|----------|-------|--------|--------------------|---------------|---------------|
| 38 | 153 | 1.304 | 0.904 | 0.950 | 0.046 | 0.046 |
| 39 | 157 | 1.730 | 0.958 | 0.975 | 0.017 | 0.017 |
| 40 | 158 | 1.837 | 0.967 | 1.000 | 0.033 | 0.033 |
| rata-rata | 140.775 | | | L_0 | | 0.106 |
| std dev | 9.377 | | | L_{tabel} | | 0.140 |
| varians | 87.92244 | | | | | |

Hipotesis :

H_0 = sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal

H_1 = sampel berasal dari populasi yang tidak berdistribusi normal

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh $L_0 = 0,106$. Karena nilai $L_{\text{tabel}} = 0,140$ dan $L_0 < L_{\text{tabel}}$ dinyatakan normal, maka dapat disimpulkan bahwa sebaran sampel berdistribusi normal

1.2. A2

| No | Diurut | Zi | F (zi) | S (zi) | F(zi) - S(zi) | F(zi) - S(zi) |
|----|--------|---------|--------|--------|---------------|---------------|
| 1 | 121 | (2.487) | 0.006 | 0.025 | 0.019 | 0.019 |
| 2 | 124 | (2.041) | 0.021 | 0.050 | 0.029 | 0.029 |
| 3 | 128 | (1.446) | 0.074 | 0.075 | 0.001 | 0.001 |
| 4 | 129 | (1.297) | 0.097 | 0.100 | 0.003 | 0.003 |
| 5 | 130 | (1.149) | 0.125 | 0.125 | (0.000) | 0.000 |
| 6 | 131 | (1.000) | 0.159 | 0.150 | (0.009) | 0.009 |
| 7 | 131 | (1.000) | 0.159 | 0.175 | 0.016 | 0.016 |
| 8 | 131 | (1.000) | 0.159 | 0.200 | 0.041 | 0.041 |
| 9 | 132 | (0.851) | 0.197 | 0.225 | 0.028 | 0.028 |
| 10 | 133 | (0.703) | 0.241 | 0.250 | 0.009 | 0.009 |
| 11 | 134 | (0.554) | 0.290 | 0.275 | (0.015) | 0.015 |
| 12 | 134 | (0.554) | 0.290 | 0.300 | 0.010 | 0.010 |
| 13 | 134 | (0.554) | 0.290 | 0.325 | 0.035 | 0.035 |
| 14 | 134 | (0.554) | 0.290 | 0.350 | 0.060 | 0.060 |
| 15 | 135 | (0.405) | 0.343 | 0.375 | 0.032 | 0.032 |
| 16 | 135 | (0.405) | 0.343 | 0.400 | 0.057 | 0.057 |
| 17 | 136 | (0.256) | 0.399 | 0.425 | 0.026 | 0.026 |
| 18 | 137 | (0.108) | 0.457 | 0.450 | (0.007) | 0.007 |
| 19 | 138 | 0.041 | 0.516 | 0.475 | (0.041) | 0.041 |
| 20 | 138 | 0.041 | 0.516 | 0.500 | (0.016) | 0.016 |
| 21 | 139 | 0.190 | 0.575 | 0.525 | (0.050) | 0.050 |
| 22 | 139 | 0.190 | 0.575 | 0.550 | (0.025) | 0.025 |
| 23 | 139 | 0.190 | 0.575 | 0.575 | (0.000) | 0.000 |
| 24 | 139 | 0.190 | 0.575 | 0.600 | 0.025 | 0.025 |
| 25 | 141 | 0.487 | 0.687 | 0.625 | (0.062) | 0.062 |
| 26 | 141 | 0.487 | 0.687 | 0.650 | (0.037) | 0.037 |
| 27 | 142 | 0.636 | 0.737 | 0.675 | (0.062) | 0.062 |
| 28 | 142 | 0.636 | 0.737 | 0.700 | (0.037) | 0.037 |
| 29 | 142 | 0.636 | 0.737 | 0.725 | (0.012) | 0.012 |
| 30 | 142 | 0.636 | 0.737 | 0.750 | 0.013 | 0.013 |
| 31 | 142 | 0.636 | 0.737 | 0.775 | 0.038 | 0.038 |
| 32 | 143 | 0.784 | 0.784 | 0.800 | 0.016 | 0.016 |
| 33 | 144 | 0.933 | 0.825 | 0.825 | 0.000 | 0.000 |
| 34 | 145 | 1.082 | 0.860 | 0.850 | (0.010) | 0.010 |
| 35 | 146 | 1.230 | 0.891 | 0.875 | (0.016) | 0.016 |
| 36 | 146 | 1.230 | 0.891 | 0.900 | 0.009 | 0.009 |
| 37 | 147 | 1.379 | 0.916 | 0.925 | 0.009 | 0.009 |
| 38 | 148 | 1.528 | 0.937 | 0.950 | 0.013 | 0.013 |
| 39 | 148 | 1.528 | 0.937 | 0.975 | 0.038 | 0.038 |
| 40 | 149 | 1.676 | 0.953 | 1.000 | 0.047 | 0.047 |

| No | Diurut | Zi | F (zi) | S (zi) | F(zi) - S(zi) | F(zi) - S(zi) |
|-----------|----------|----|--------|-----------|---------------|---------------|
| rata-rata | 137.725 | | | L_0 | | 0.062 |
| std dev | 6.725 | | | L_{tab} | | 0.181 |
| varians | 45.23013 | | | | | |

Hipotesis :

H_0 = sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal

H_1 = sampel berasal dari populasi yang tidak berdistribusi normal

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh $L_0 = 0,062$. Karena nilai $L_{tabel} = 0,140$ dan $L_0 < L_{tabel}$ dinyatakan normal, maka dapat disimpulkan bahwa sebaran sampel berdistribusi normal

1.3. B1

| No | Diurut | Zi | F (zi) | S (zi) | F(zi) - S(zi) | F(zi) - S(zi) |
|----|--------|---------|--------|--------|---------------|---------------|
| 1 | 124 | (2.058) | 0.020 | 0.025 | 0.005 | 0.005 |
| 2 | 128 | (1.602) | 0.055 | 0.050 | (0.005) | 0.005 |
| 3 | 129 | (1.487) | 0.068 | 0.075 | 0.007 | 0.007 |
| 4 | 130 | (1.373) | 0.085 | 0.100 | 0.015 | 0.015 |
| 5 | 131 | (1.259) | 0.104 | 0.125 | 0.021 | 0.021 |
| 6 | 131 | (1.259) | 0.104 | 0.150 | 0.046 | 0.046 |
| 7 | 131 | (1.259) | 0.104 | 0.175 | 0.071 | 0.071 |
| 8 | 132 | (1.145) | 0.126 | 0.200 | 0.074 | 0.074 |
| 9 | 133 | (1.031) | 0.151 | 0.225 | 0.074 | 0.074 |
| 10 | 134 | (0.916) | 0.180 | 0.250 | 0.070 | 0.070 |
| 11 | 135 | (0.802) | 0.211 | 0.275 | 0.064 | 0.064 |
| 12 | 136 | (0.688) | 0.246 | 0.300 | 0.054 | 0.054 |
| 13 | 137 | (0.574) | 0.283 | 0.325 | 0.042 | 0.042 |
| 14 | 138 | (0.460) | 0.323 | 0.350 | 0.027 | 0.027 |
| 15 | 138 | (0.460) | 0.323 | 0.375 | 0.052 | 0.052 |
| 16 | 139 | (0.345) | 0.365 | 0.400 | 0.035 | 0.035 |
| 17 | 139 | (0.345) | 0.365 | 0.425 | 0.060 | 0.060 |
| 18 | 142 | (0.003) | 0.499 | 0.450 | (0.049) | 0.049 |
| 19 | 142 | (0.003) | 0.499 | 0.475 | (0.024) | 0.024 |
| 20 | 143 | 0.111 | 0.544 | 0.500 | (0.044) | 0.044 |
| 21 | 143 | 0.111 | 0.544 | 0.525 | (0.019) | 0.019 |
| 22 | 144 | 0.226 | 0.589 | 0.550 | (0.039) | 0.039 |
| 23 | 145 | 0.340 | 0.633 | 0.575 | (0.058) | 0.058 |
| 24 | 145 | 0.340 | 0.633 | 0.600 | (0.033) | 0.033 |
| 25 | 148 | 0.682 | 0.752 | 0.625 | (0.127) | 0.127 |
| 26 | 148 | 0.682 | 0.752 | 0.650 | (0.102) | 0.102 |
| 27 | 148 | 0.682 | 0.752 | 0.675 | (0.077) | 0.077 |
| 28 | 149 | 0.796 | 0.787 | 0.700 | (0.087) | 0.087 |
| 29 | 149 | 0.796 | 0.787 | 0.725 | (0.062) | 0.062 |
| 30 | 149 | 0.796 | 0.787 | 0.750 | (0.037) | 0.037 |
| 31 | 149 | 0.796 | 0.787 | 0.775 | (0.012) | 0.012 |
| 32 | 149 | 0.796 | 0.787 | 0.800 | 0.013 | 0.013 |
| 33 | 149 | 0.796 | 0.787 | 0.825 | 0.038 | 0.038 |
| 34 | 151 | 1.025 | 0.847 | 0.850 | 0.003 | 0.003 |
| 35 | 151 | 1.025 | 0.847 | 0.875 | 0.028 | 0.028 |
| 36 | 152 | 1.139 | 0.873 | 0.900 | 0.027 | 0.027 |
| 37 | 152 | 1.139 | 0.873 | 0.925 | 0.052 | 0.052 |
| 38 | 153 | 1.253 | 0.895 | 0.950 | 0.055 | 0.055 |
| 39 | 157 | 1.710 | 0.956 | 0.975 | 0.019 | 0.019 |
| 40 | 158 | 1.824 | 0.966 | 1.000 | 0.034 | 0.034 |

| No | Diurut | Zi | F (zi) | S (zi) | F(zi) - S(zi) | F(zi) - S(zi) |
|-----------|----------|----|--------|-----------|---------------|---------------|
| rata-rata | 142.025 | | | L_0 | | 0.127 |
| std dev | 8.757 | | | L_{tab} | | 0.140 |
| varians | 76.69167 | | | | | |

Hipotesis :

H_0 = sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal

H_1 = sampel berasal dari populasi yang tidak berdistribusi normal

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh $L_0 = 0,127$. Karena nilai $L_{tabel} = 0,140$ dan $L_0 < L_{tabel}$ dinyatakan normal, maka dapat disimpulkan bahwa sebaran sampel berdistribusi normal

1.4. B2

| No | Diurut | Zi | F (zi) | S (zi) | F(zi) - S(zi) | F(zi) - S(zi) |
|----|--------|---------|--------|--------|---------------|---------------|
| 1 | 121 | (2.296) | 0.011 | 0.025 | 0.014 | 0.014 |
| 2 | 121 | (2.296) | 0.011 | 0.050 | 0.039 | 0.039 |
| 3 | 124 | (1.851) | 0.032 | 0.075 | 0.043 | 0.043 |
| 4 | 128 | (1.257) | 0.104 | 0.100 | (0.004) | 0.004 |
| 5 | 129 | (1.109) | 0.134 | 0.125 | (0.009) | 0.009 |
| 6 | 129 | (1.109) | 0.134 | 0.150 | 0.016 | 0.016 |
| 7 | 131 | (0.812) | 0.208 | 0.175 | (0.033) | 0.033 |
| 8 | 131 | (0.812) | 0.208 | 0.200 | (0.008) | 0.008 |
| 9 | 131 | (0.812) | 0.208 | 0.225 | 0.017 | 0.017 |
| 10 | 132 | (0.664) | 0.253 | 0.250 | (0.003) | 0.003 |
| 11 | 133 | (0.516) | 0.303 | 0.275 | (0.028) | 0.028 |
| 12 | 134 | (0.367) | 0.357 | 0.300 | (0.057) | 0.057 |
| 13 | 134 | (0.367) | 0.357 | 0.325 | (0.032) | 0.032 |
| 14 | 134 | (0.367) | 0.357 | 0.350 | (0.007) | 0.007 |
| 15 | 134 | (0.367) | 0.357 | 0.375 | 0.018 | 0.018 |
| 16 | 135 | (0.219) | 0.413 | 0.400 | (0.013) | 0.013 |
| 17 | 135 | (0.219) | 0.413 | 0.425 | 0.012 | 0.012 |
| 18 | 135 | (0.219) | 0.413 | 0.450 | 0.037 | 0.037 |
| 19 | 135 | (0.219) | 0.413 | 0.475 | 0.062 | 0.062 |
| 20 | 135 | (0.219) | 0.413 | 0.500 | 0.087 | 0.087 |
| 21 | 136 | (0.070) | 0.472 | 0.525 | 0.053 | 0.053 |
| 22 | 138 | 0.226 | 0.589 | 0.550 | (0.039) | 0.039 |
| 23 | 138 | 0.226 | 0.589 | 0.575 | (0.014) | 0.014 |
| 24 | 139 | 0.375 | 0.646 | 0.600 | (0.046) | 0.046 |
| 25 | 139 | 0.375 | 0.646 | 0.625 | (0.021) | 0.021 |
| 26 | 139 | 0.375 | 0.646 | 0.650 | 0.004 | 0.004 |
| 27 | 140 | 0.523 | 0.699 | 0.675 | (0.024) | 0.024 |
| 28 | 141 | 0.671 | 0.749 | 0.700 | (0.049) | 0.049 |
| 29 | 141 | 0.671 | 0.749 | 0.725 | (0.024) | 0.024 |
| 30 | 142 | 0.820 | 0.794 | 0.750 | (0.044) | 0.044 |
| 31 | 142 | 0.820 | 0.794 | 0.775 | (0.019) | 0.019 |
| 32 | 142 | 0.820 | 0.794 | 0.800 | 0.006 | 0.006 |
| 33 | 142 | 0.820 | 0.794 | 0.825 | 0.031 | 0.031 |
| 34 | 143 | 0.968 | 0.833 | 0.850 | 0.017 | 0.017 |
| 35 | 144 | 1.116 | 0.868 | 0.875 | 0.007 | 0.007 |
| 36 | 145 | 1.265 | 0.897 | 0.900 | 0.003 | 0.003 |
| 37 | 146 | 1.413 | 0.921 | 0.925 | 0.004 | 0.004 |
| 38 | 146 | 1.413 | 0.921 | 0.950 | 0.029 | 0.029 |
| 39 | 147 | 1.561 | 0.941 | 0.975 | 0.034 | 0.034 |
| 40 | 148 | 1.710 | 0.956 | 1.000 | 0.044 | 0.044 |

| No | Diurut | Zi | F (zi) | S (zi) | F(zi) - S(zi) | F(zi) - S(zi) |
|-----------|----------|----|--------|-----------|---------------|---------------|
| rata-rata | 136.475 | | | L_0 | | 0.087 |
| std dev | 6.741 | | | L_{tab} | | 0.140 |
| varians | 45.43526 | | | | | |

Hipotesis :

H_0 = sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal

H_1 = sampel berasal dari populasi yang tidak berdistribusi normal

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh $L_0 = 0,087$. Karena nilai $L_{tabel} = 0,140$ dan $L_0 < L_{tabel}$ dinyatakan normal, maka dapat disimpulkan bahwa sebaran sampel berdistribusi normal

1.5. A1B1

| No | Diurut | Zi | F (zi) | S (zi) | F(zi) - S(zi) | F(zi) - S(zi) |
|-----------|----------|---------|--------|-----------|---------------|---------------|
| 1 | 142 | (1.560) | 0.059 | 0.050 | (0.009) | 0.009 |
| 2 | 143 | (1.332) | 0.091 | 0.100 | 0.009 | 0.009 |
| 3 | 143 | (1.332) | 0.091 | 0.150 | 0.059 | 0.059 |
| 4 | 144 | (1.104) | 0.135 | 0.200 | 0.065 | 0.065 |
| 5 | 145 | (0.877) | 0.190 | 0.250 | 0.060 | 0.060 |
| 6 | 145 | (0.877) | 0.190 | 0.300 | 0.110 | 0.110 |
| 7 | 148 | (0.194) | 0.423 | 0.350 | (0.073) | 0.073 |
| 8 | 148 | (0.194) | 0.423 | 0.400 | (0.023) | 0.023 |
| 9 | 149 | 0.034 | 0.514 | 0.450 | (0.064) | 0.064 |
| 10 | 149 | 0.034 | 0.514 | 0.500 | (0.014) | 0.014 |
| 11 | 149 | 0.034 | 0.514 | 0.550 | 0.036 | 0.036 |
| 12 | 149 | 0.034 | 0.514 | 0.600 | 0.086 | 0.086 |
| 13 | 149 | 0.034 | 0.514 | 0.650 | 0.136 | 0.136 |
| 14 | 151 | 0.489 | 0.688 | 0.700 | 0.012 | 0.012 |
| 15 | 151 | 0.489 | 0.688 | 0.750 | 0.062 | 0.062 |
| 16 | 152 | 0.717 | 0.763 | 0.800 | 0.037 | 0.037 |
| 17 | 152 | 0.717 | 0.763 | 0.850 | 0.087 | 0.087 |
| 18 | 153 | 0.945 | 0.828 | 0.900 | 0.072 | 0.072 |
| 19 | 157 | 1.856 | 0.968 | 0.950 | (0.018) | 0.018 |
| 20 | 158 | 2.083 | 0.981 | 1.000 | 0.019 | 0.019 |
| rata-rata | 148.850 | | | L_0 | | 0.136 |
| std dev | 4.392 | | | L_{tab} | | 0.140 |
| varians | 19.29211 | | | | | |

Hipotesis :

H_0 = sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal

H_1 = sampel berasal dari populasi yang tidak berdistribusi normal

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh $L_0 = 0,136$. Karena nilai $L_{tabel} = 0,140$ dan $L_0 < L_{tabel}$ dinyatakan normal, maka dapat disimpulkan bahwa sebaran sampel berdistribusi normal

1.6. A1B2

| No | Diurut | Zi | F (zi) | S (zi) | F(zi) - S(zi) | F(zi) - S(zi) |
|-----------|----------|---------|--------|-----------|---------------|---------------|
| 1 | 121 | (2.393) | 0.008 | 0.050 | 0.042 | 0.042 |
| 2 | 124 | (1.779) | 0.038 | 0.100 | 0.062 | 0.062 |
| 3 | 128 | (0.961) | 0.168 | 0.150 | (0.018) | 0.018 |
| 4 | 129 | (0.757) | 0.225 | 0.200 | (0.025) | 0.025 |
| 5 | 129 | (0.757) | 0.225 | 0.250 | 0.025 | 0.025 |
| 6 | 131 | (0.348) | 0.364 | 0.300 | (0.064) | 0.064 |
| 7 | 131 | (0.348) | 0.364 | 0.350 | (0.014) | 0.014 |
| 8 | 131 | (0.348) | 0.364 | 0.400 | 0.036 | 0.036 |
| 9 | 132 | (0.143) | 0.443 | 0.450 | 0.007 | 0.007 |
| 10 | 133 | 0.061 | 0.524 | 0.500 | (0.024) | 0.024 |
| 11 | 134 | 0.266 | 0.605 | 0.550 | (0.055) | 0.055 |
| 12 | 135 | 0.470 | 0.681 | 0.600 | (0.081) | 0.081 |
| 13 | 135 | 0.470 | 0.681 | 0.650 | (0.031) | 0.031 |
| 14 | 135 | 0.470 | 0.681 | 0.700 | 0.019 | 0.019 |
| 15 | 135 | 0.470 | 0.681 | 0.750 | 0.069 | 0.069 |
| 16 | 136 | 0.675 | 0.750 | 0.800 | 0.050 | 0.050 |
| 17 | 138 | 1.084 | 0.861 | 0.850 | (0.011) | 0.011 |
| 18 | 138 | 1.084 | 0.861 | 0.900 | 0.039 | 0.039 |
| 19 | 139 | 1.289 | 0.901 | 0.950 | 0.049 | 0.049 |
| 20 | 140 | 1.493 | 0.932 | 1.000 | 0.068 | 0.068 |
| rata-rata | 132.700 | | | L_0 | | 0.081 |
| std dev | 4.889 | | | L_{tab} | | 0.198 |
| varians | 23.90526 | | | | | |

Hipotesis :

H_0 = sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal

H_1 = sampel berasal dari populasi yang tidak berdistribusi normal

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh $L_0 = 0,081$. Karena nilai $L_{tabel} = 0,198$ dan $L_0 < L_{tabel}$ dinyatakan normal, maka dapat disimpulkan bahwa sebaran sampel berdistribusi normal

1.7. A2B1

| No | Diurut | Zi | F (zi) | S (zi) | F(zi) - S(zi) | F(zi) - S(zi) |
|-----------|----------|---------|--------|--------------------|---------------|---------------|
| 1 | 124 | (1.769) | 0.038 | 0.050 | 0.012 | 0.012 |
| 2 | 128 | (1.138) | 0.128 | 0.100 | (0.028) | 0.028 |
| 3 | 129 | (0.980) | 0.164 | 0.150 | (0.014) | 0.014 |
| 4 | 130 | (0.822) | 0.206 | 0.200 | (0.006) | 0.006 |
| 5 | 131 | (0.664) | 0.253 | 0.250 | (0.003) | 0.003 |
| 6 | 131 | (0.664) | 0.253 | 0.300 | 0.047 | 0.047 |
| 7 | 131 | (0.664) | 0.253 | 0.350 | 0.097 | 0.097 |
| 8 | 132 | (0.506) | 0.307 | 0.400 | 0.093 | 0.093 |
| 9 | 133 | (0.348) | 0.364 | 0.450 | 0.086 | 0.086 |
| 10 | 134 | (0.190) | 0.425 | 0.500 | 0.075 | 0.075 |
| 11 | 135 | (0.032) | 0.487 | 0.550 | 0.063 | 0.063 |
| 12 | 136 | 0.126 | 0.550 | 0.600 | 0.050 | 0.050 |
| 13 | 137 | 0.284 | 0.612 | 0.650 | 0.038 | 0.038 |
| 14 | 138 | 0.442 | 0.671 | 0.700 | 0.029 | 0.029 |
| 15 | 138 | 0.442 | 0.671 | 0.750 | 0.079 | 0.079 |
| 16 | 139 | 0.600 | 0.726 | 0.800 | 0.074 | 0.074 |
| 17 | 139 | 0.600 | 0.726 | 0.850 | 0.124 | 0.124 |
| 18 | 142 | 1.074 | 0.859 | 0.900 | 0.041 | 0.041 |
| 19 | 148 | 2.022 | 0.978 | 0.950 | (0.028) | 0.028 |
| 20 | 149 | 2.180 | 0.985 | 1.000 | 0.015 | 0.015 |
| rata-rata | 135.200 | | | L_0 | | 0.124 |
| std dev | 6.330 | | | L_{tabel} | | 0.198 |
| varians | 40.06316 | | | | | |

Hipotesis :

H_0 = sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal

H_1 = sampel berasal dari populasi yang tidak berdistribusi normal

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh $L_0 = 0,124$. Karena nilai $L_{\text{tabel}} = 0,198$ dan $L_0 < L_{\text{tabel}}$ dinyatakan normal, maka dapat disimpulkan bahwa sebaran sampel berdistribusi normal

1.8. A2B2

| No | Diurut | Zi | F (zi) | S (zi) | F(zi) - S(zi) | F(zi) - S(zi) |
|-----------|----------|---------|--------|-----------|---------------|---------------|
| 1 | 121 | (3.069) | 0.001 | 0.050 | 0.049 | 0.049 |
| 2 | 134 | (0.996) | 0.160 | 0.100 | (0.060) | 0.060 |
| 3 | 134 | (0.996) | 0.160 | 0.150 | (0.010) | 0.010 |
| 4 | 134 | (0.996) | 0.160 | 0.200 | 0.040 | 0.040 |
| 5 | 135 | (0.837) | 0.201 | 0.250 | 0.049 | 0.049 |
| 6 | 139 | (0.199) | 0.421 | 0.300 | (0.121) | 0.121 |
| 7 | 139 | (0.199) | 0.421 | 0.350 | (0.071) | 0.071 |
| 8 | 141 | 0.120 | 0.548 | 0.400 | (0.148) | 0.148 |
| 9 | 141 | 0.120 | 0.548 | 0.450 | (0.098) | 0.098 |
| 10 | 142 | 0.279 | 0.610 | 0.500 | (0.110) | 0.110 |
| 11 | 142 | 0.279 | 0.610 | 0.550 | (0.060) | 0.060 |
| 12 | 142 | 0.279 | 0.610 | 0.600 | (0.010) | 0.010 |
| 13 | 142 | 0.279 | 0.610 | 0.650 | 0.040 | 0.040 |
| 14 | 143 | 0.438 | 0.669 | 0.700 | 0.031 | 0.031 |
| 15 | 144 | 0.598 | 0.725 | 0.750 | 0.025 | 0.025 |
| 16 | 145 | 0.757 | 0.776 | 0.800 | 0.024 | 0.024 |
| 17 | 146 | 0.917 | 0.820 | 0.850 | 0.030 | 0.030 |
| 18 | 146 | 0.917 | 0.820 | 0.900 | 0.080 | 0.080 |
| 19 | 147 | 1.076 | 0.859 | 0.950 | 0.091 | 0.091 |
| 20 | 148 | 1.235 | 0.892 | 1.000 | 0.108 | 0.108 |
| rata-rata | 140.250 | | | L_0 | | 0.148 |
| std dev | 6.273 | | | L_{tab} | | 0.198 |
| varians | 39.35526 | | | | | |

Hipotesis :

H_0 = sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal

H_1 = sampel berasal dari populasi yang tidak berdistribusi normal

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh $L_0 = 0,148$. Karena nilai $L_{tabel} = 0,198$ dan $L_0 < L_{tabel}$ dinyatakan normal, maka dapat disimpulkan bahwa sebaran sampel berdistribusi normal

2. Uji Homogenitas Varians

a. A1B1, A1B2, A2B1 dan A2B2 dengan Metode Bartlett

| Sampel | dk | 1/dk | S_i^2 | $\log S^2$ | $(dk) \log S^2$ |
|--------|----|--------|----------|------------|-----------------|
| A1B1 | 19 | 0,0526 | 19,2921 | 1,2854 | 24,4222 |
| A1B2 | 19 | 0,0526 | 23,9053 | 1,3785 | 26,1914 |
| A2B1 | 19 | 0,0526 | 40,0632 | 1,6027 | 30,4522 |
| A2B2 | 19 | 0,0526 | 39,3553 | 1,5950 | 30,3051 |
| Jumlah | 76 | 0,2105 | 122,6158 | - | 111,3708 |

Rumus-rumus yang digunakan:

1) Varians gabungan dari seluruh sampel (S^2)

$$S^2 = \{\sum n_i - 1\} S_i^2 / \sum (n_i - 1)$$

2) Harga Satuan B

$$B = (\log. S^2) \sum (n_i - 1)$$

3) Koefisien χ^2

$$\chi^2 = (\ln 10)\{B - \sum (n_i - 1) \log S_i^2\}$$

Perhitungan:

$$S^2 = \frac{(19 \times 19,292) + (19 \times 23,905) + (19 \times 40,063) + (19 \times 39,353)}{19 + 19 + 19 + 19}$$

$$= \frac{2329,70}{76}$$

$$= \mathbf{30,65}$$

$$B = \text{Log } 30,65 \times 76$$

$$= 1,49 \times 76$$

$$= \mathbf{112,97}$$

$$\chi^2 = 2,3026 \times 1,60$$

$$= \mathbf{3,69}$$

| | dk | 0,05 | 0,01 |
|-------------------------------|----------------|-------|--------|
| χ^2 tabel | 3 | 7,815 | 11,345 |
| χ^2 hitung | | 3,69 | 3,69 |
| χ^2 hit < χ^2 tabel | Homogen | | |

Hipotesis :

H_0 = varian berasal dari populasi yang homogen

H_1 = varian berasal dari populasi yang tidak homogen

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh $\chi_{hit} = 0,479$. Karena nilai $\chi_{hit} = 7,815$ dan $\chi_{hit} < \chi_{tabel}$ maka varian dinyatakan homogen

b. A1 dan A2 dengan Metode Fischer

| Sampel | Rata-rata | Std Dev | Var |
|--------|-----------|---------|---------|
| A1 | 140,78 | 9,3767 | 87,9224 |
| A2 | 137,73 | 6,7253 | 45,2301 |

Rumus yang digunakan

$$F_{hitung} = \frac{45,2301}{87,9224} = 0,514432$$

Pengujian Hipotesis

$H_0 : \sigma_1^2 = \sigma_2^2$

$H_1 : \text{bukan } H_0$

Kesimpulan

$F_{hitung} < F_{tabel(0,05,23,23)} = 0,514 < 2,168$
 maka H_0 diterima, Dengan demikian kedua kelompok mempunyai varians yang tidak berbeda (sama)

$$F_{tabel(0,05,23,23)} = 2,168252$$

b. B1 dan B2 dengan Metode Fischer

| Sampel | Rata-rata | Std Dev | Var |
|--------|-----------|---------|---------|
| B1 | 142,03 | 8,7574 | 76,6917 |
| B2 | 136,48 | 8,2516 | 68,0886 |

Rumus yang digunakan

$$F_{hitung} = \frac{68,0886}{76,6917} = 0,887823$$

PengujianHipotesis

$$H_0 : \sigma_1^2 = \sigma_2^2$$

H_1 : bukan H_0

Kesimpulan

$$F_{hitung} < F_{tabel(0,05,23,23)} = 0,888 < 2,168$$

maka H_0 diterima, Dengan demikian kedua kelompok mempunyai varians yang tidak berbeda (sama)

$$F_{tabel(0,05,23,23)}$$

2,168252

LAMPIRAN 7
PENGUJIAN HIPOTESIS

Tabel 2
Deskripsi Data

| Y | A1 | A2 | ΣB |
|------------|-----------------------------|-----------------------------|-------------------------------|
| B1 | $n_{11} = 20$ | $n_{12} = 20$ | $n_{10} = 40$ |
| | $\Sigma Y_{11} = 2.977$ | $\Sigma Y_{12} = 2.704$ | $\Sigma Y_{10} = 5.681$ |
| | $\bar{Y}_{11} = 148,85$ | $\bar{Y}_{12} = 135,20$ | $\bar{Y}_{10} = 142,03$ |
| | $\sigma_{11} = 4,39$ | $\sigma_{12} = 6,33$ | $\sigma_{10} = 8,76$ |
| | $\sigma_{11}^2 = 19,29$ | $\sigma_{12}^2 = 40,06$ | $\sigma_{10}^2 = 76,69$ |
| | $\Sigma Y_{11}^2 = 443.493$ | $\Sigma Y_{12}^2 = 366.342$ | $\Sigma Y_{10}^2 = 809.835$ |
| B2 | $n_{21} = 20$ | $n_{11} = 20$ | $n_{20} = 40$ |
| | $\Sigma Y_{21} = 2.654$ | $\Sigma Y_{11} = 2.805$ | $\Sigma Y_{20} = 5.459$ |
| | $\bar{Y}_{21} = 132,70$ | $\bar{Y}_{11} = 140,25$ | $\bar{Y}_{20} = 136,48$ |
| | $\sigma_{21} = 4,89$ | $\sigma_{11} = 6,27$ | $\sigma_{20} = 6,74$ |
| | $\sigma_{21}^2 = 23,91$ | $\sigma_{11}^2 = 39,36$ | $\sigma_{20}^2 = 45,44$ |
| | $\Sigma Y_{21}^2 = 352.640$ | $\Sigma Y_{11}^2 = 394.149$ | $\Sigma Y_{20}^2 = 746.789$ |
| ΣA | $n_{01} = 40$ | $n_{02} = 40$ | $n_{00} = 80$ |
| | $\Sigma Y_{01} = 5.631$ | $\Sigma Y_{02} = 5.509$ | $\Sigma Y_{00} = 11.140$ |
| | $\bar{Y}_{01} = 140,78$ | $\bar{Y}_{02} = 137,73$ | $\bar{Y}_{00} = 139,25$ |
| | $\sigma_{01} = 9,38$ | $\sigma_{02} = 6,73$ | $\sigma_{00} = 8,25$ |
| | $\sigma_{01}^2 = 87,92$ | $\sigma_{02}^2 = 45,23$ | $\sigma_{00}^2 = 68,09$ |
| | $\Sigma Y_{01}^2 = 796.133$ | $\Sigma Y_{02}^2 = 760.491$ | $\Sigma Y_{00}^2 = 1.556.624$ |

PERHITUNGAN ANAVA FAKTORIAL

1. Jumlah Kuadrat (JK)

a. JK Total

$$= 1.556.624 - \frac{124.099.600}{80}$$

$$= \mathbf{5.379,00}$$

b. JK Antar Kelompok

$$= 443.126 + 365.581 + 352.186 + 393.401 - 1.551.245,00$$

$$= \mathbf{3.049,30}$$

c. JK Dalam Kelompok

$$= 5.379 - 3.049,30$$

$$= \mathbf{2.329,70}$$

d. JK Kolom

$$= \frac{31.708.161}{20} + \frac{30.349.081}{20} + \frac{124.099.600}{40}$$

$$= \mathbf{372,10}$$

e. JK Baris

$$= \frac{32.273.761}{20} + \frac{29.800.681}{20} + \frac{124.099.600}{40}$$

$$= \mathbf{1.232,10}$$

f. JK Interaksi

$$= 3.049,30 - [372,10 + 1.232,10]$$

$$= \mathbf{1.445,10}$$

2. Derajat Kebebasan (dk)

| | | |
|--------------|---|----|
| dk Kolom | = | 1 |
| dk Baris | = | 1 |
| dk Interaksi | = | 1 |
| dk Dalam | = | 76 |
| dk Total | = | 79 |

3. Rerata Jumlah Kuadrat (RJK)

| | | | |
|-----------------------|---|---|----------------|
| a. RJK Kolom | = | $\frac{\text{JK Kolom}}{\text{dk kolom}}$ | |
| | = | $\frac{372,10}{1}$ | 372,10 |
| b. RJK Baris | = | $\frac{\text{JK Baris}}{\text{dk Baris}}$ | |
| | = | $\frac{1232,10}{1}$ | 1232,10 |
| c. RJK Interaksi | = | $\frac{\text{JK Interaksi}}{\text{dk Interaksi}}$ | |
| | = | $\frac{1445,10}{1}$ | 1445,10 |
| d. RJK Antar Kelompok | = | $\frac{\text{JK AK}}{\text{dk Dalam}}$ | |
| | = | $\frac{3.049,30}{3}$ | 1016,43 |
| e. RJK Dalam | = | $\frac{\text{JK Dalam}}{\text{dk Dalam}}$ | |
| | = | $\frac{2.329,70}{40}$ | 58,24 |

4. F-hitung

| | | | |
|-----------------------|---|--|--------------|
| a. Fh Antar Kelompok | = | $\frac{\text{RJK AK}}{\text{RJK DK}}$ | |
| | = | $\frac{1016,43}{58,24}$ | 17,45 |
| b. F-hitung Kolom | = | $\frac{\text{RJK Kolom}}{\text{RJK DK}}$ | |
| | = | $\frac{372,10}{58,24}$ | 6,39 |
| c. F-hitung Baris | = | $\frac{\text{RJK Baris}}{\text{RJK DK}}$ | |
| | = | $\frac{1.232,10}{58,24}$ | 21,15 |
| d. F-hitung Interaksi | = | $\frac{\text{RJK Interaksi}}{\text{RJK DK}}$ | |
| | = | $\frac{1.445,10}{58,24}$ | 24,81 |

5. RINGKASAN HASIL ANAVA

| Sumber Variansi | dk | JK | RJK | F hitung | F tabel | |
|-----------------|-----------|-----------------|-----------|-----------|---------------|---------------|
| | | | | | $\alpha=0.05$ | $\alpha=0.01$ |
| Antar kelompok | 3 | 3.049,300 | 1.016,433 | 33,158 ** | 2,725 | 4,050 |
| Dalam kelompok | 76 | 2.329,700 | 30,654 | | | |
| Kolom (A) | 1 | 372,100 | 372,100 | 12,139 ** | | |
| Baris (B) | 1 | 1.232,100 | 1.232,100 | 40,194 ** | 3,962 | 6,967 |
| Interaksi | 1 | 1.445,100 | 1.445,100 | 47,142 ** | | |
| Jumlah | 79 | 5.379,00 | | | | |

6. PENGUJIAN PENGARUH UTAMA (MAIN EFFECT)

Hipotesis 1: Pengaruh A terhadap Y (main effect 1)

$$H_0 : \mu_{01} = \mu_{02}$$

$$H_1 : \mu_{01} \neq \mu_{02}$$

Fhitung Antar Kolom (12,139) > Ftabel (6,967) pada $\alpha = 0,01$

Kesimpulan: Ada perbedaan antar kelompok pada perlakuan A yang signifikan, maka ada pengaruh A terhadap Y.

Hipotesis 2: Pengaruh B terhadap Y (main effect 2)

$$H_0 : \mu_{10} = \mu_{20}$$

$$H_1 : \mu_{10} \neq \mu_{20}$$

Fhitung Antar Baris (40,194) > Ftabel (6,967) pada $\alpha = 0,01$

Kesimpulan: Ada perbedaan antar kelompok pada perlakuan B yang signifikan, maka ada pengaruh B terhadap Y

Hipotesis 3: Pengaruh interaksi A dan B terhadap Y (interaction effect)

$$H_0 : A \times B = 0$$

$$H_1 : A \times B \neq 0$$

Fhitung Interaksi (47,142) > Ftabel (6,967) pada $\alpha = 0,01$

Kesimpulan: Ada pengaruh interaksi A dan B terhadap Y signifikan

PENGUJIAN PENGARUH SEDERHANA (SIMPLE EFFECT)

Dari perhitungan diperoleh data sebagai berikut:

| No | Keterangan | \bar{Y} |
|----|-------------------------|-----------|
| 1 | $A_1B_1 (\bar{Y}_{11})$ | 148,85 |
| 2 | $A_1B_2 (\bar{Y}_{12})$ | 132,70 |
| 3 | $A_2B_1 (\bar{Y}_{21})$ | 135,20 |
| 4 | $A_2B_2 (\bar{Y}_{22})$ | 140,25 |

$$RJKd = 58,24$$

Hipotesis 1:

Ada perbedaan Y antara A_1 dengan A_2 khusus pada kelompok B_1

$$H_0 : \mu_{11} = \mu_{21}$$

$$H_1 : \mu_{11} \neq \mu_{21}$$

$$\begin{aligned}
 Qh &= \frac{| \quad |}{\sqrt{\quad}} \\
 &= \frac{148,850 - 135,200}{\sqrt{(58,24 / 40)}} \\
 &= \frac{13,650}{1,207} = 11,312
 \end{aligned}$$

$$Qt = 4,2 \quad (\alpha = 0,05; db1 = 4; db2 = 12)$$

Kesimpulan:

$Qh (11,874 > 4,200)$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, maka ada perbedaan antara A_1 dan A_2 pada Kelompok B_1

Hipotesis 2:

Ada perbedaan Y antara B₁ dengan B₂ khusus pada kelompok A₁

$$H_0 : \mu_{11} = \mu_{12}$$

$$H_1 : \mu_{11} \neq \mu_{12}$$

$$\begin{aligned} Q_h &= \frac{| \quad |}{\sqrt{\quad}} \\ &= \frac{148,850 - 132,700}{\sqrt{(58,24 / 40)}} \\ &= \frac{16,150}{1,207} = 13,384 \end{aligned}$$

$$Q_t = 4,2 \quad (\alpha = 0,05; db_1 = 4; db_2 = 12)$$

Kesimpulan:

Q_h (12,827 > 4,200) maka H₀ ditolak dan H₁ diterima,
maka ada perbedaan antara B₁ dan B₂ pada Kelompok A₁

Hipotesis 3:

Ada perbedaan Y antara A₁ dengan A₂ khusus pada kelompok B₂

$$H_0 : \mu_{12} = \mu_{22}$$

$$H_1 : \mu_{12} \neq \mu_{22}$$

$$\begin{aligned} Q_h &= \frac{| \quad |}{\sqrt{\quad}} \\ &= \frac{132,700 - 140,250}{\sqrt{(58,24 / 40)}} \\ &= \frac{-7,550}{1,207} = -6,257 \end{aligned}$$

$$Q_t = 4,2 \quad (\alpha = 0,05; db_1 = 4; db_2 = 12)$$

Kesimpulan:

Q_h (5,287 > 4,200) maka H₀ ditolak dan H₁ diterima,
maka ada perbedaan antara A₁ dan A₂ pada Kelompok B₂

Hipotesis 4:

Ada perbedaan Y antara B₁ dengan B₂ khusus pada kelompok A₂

$$H_0 : \mu_{21} = \mu_{22}$$

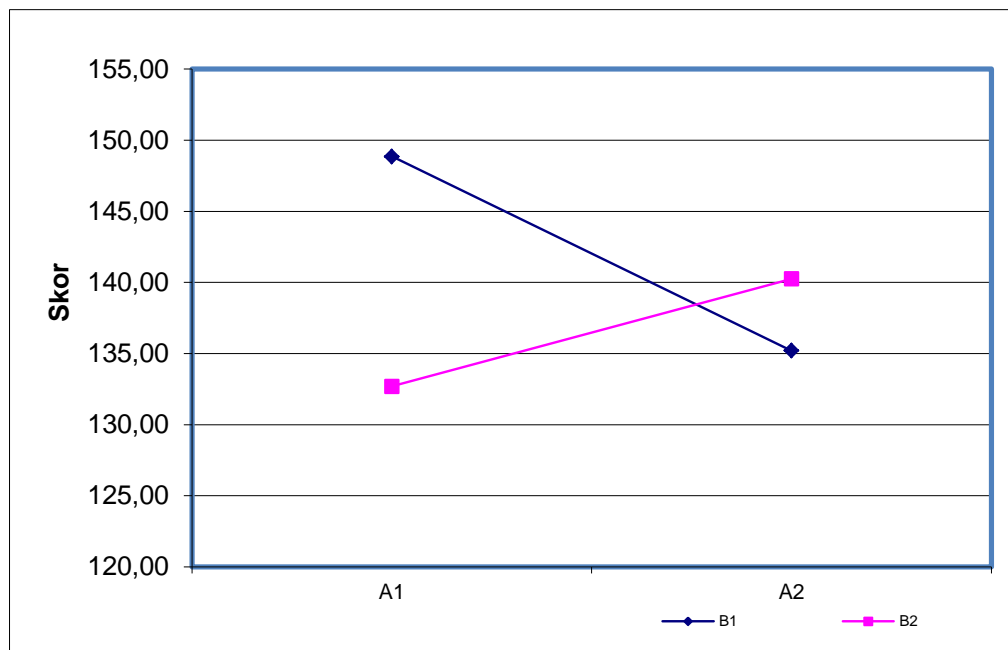
$$H_1 : \mu_{21} \neq \mu_{22}$$

$$\begin{aligned}
 Q_h &= \frac{| \quad |}{\sqrt{\quad}} \\
 &= \frac{135,200 - 140,250}{\sqrt{(58,24 / 40)}} \\
 &= \frac{-5,050}{1,207} = -4,185
 \end{aligned}$$

$$Q_t = \quad 4,2 \quad (\alpha = 0,05; db_1 = 4; db_2 = 12)$$

Kesimpulan:

Q_h (6,240 < 4,200) maka H₀ ditolak dan H₁ diterima,
maka ada perbedaan antara B₁ dan B₂ pada Kelompok A₂



Grafik Pengaruh Sederhana (Simple Effect)

Tabel Pengaruh Sederhana (Simple Effect)

| | A ₁ | A ₂ |
|----------------|----------------|----------------|
| B ₁ | 148,85 | 135,20 |
| B ₂ | 132,70 | 140,25 |



LAMPIRAN 8
SURAT-SURAT



*Building
Future
Leaders*

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
PROGRAM PASCASARJANA**

Kampus Universitas Negeri Jakarta, Jl. Rawamangun Muka, Jakarta 13220

Telp. (021) 4721340, Fax. (021) 4897047, Website: <http://www.ppsunj.org>, e-mail: tu@ppsunj.org

Nomor : 3162 /UN39.6.PPs/LT/2015
Lamp. :
Hal. : Permohonan Izin Uji Coba Instrumen

7 April 2015

Kepada Yth,

di
Tempat

Direktur Program Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta bersama ini memohon dengan hormat izin dan bantuan bagi mahasiswa Program Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta yakni:

Nama : Ulfa Adilla
Strata : S2
No.Registrasi : 7616130536
Program Studi : Manajemen Pendidikan
Tahun Pendaftaran : 2013/2014
No. HP : 0812 7293 0366

Untuk melaksanakan Uji Coba Instrumen dalam rangka Penulisan Tesis yang berjudul:

"Pengaruh Efikasi Diri dan Gender Equality terhadap Motivasi Study Ex Post Facto terhadap Guru SMA Swasta di Kabupaten OKU Timur Kota Palembang Sum-Sel."

Demikianlah permohonan ini disampaikan untuk mendapatkan pertimbangan dan atas segala bantuan yang diberikan diucapkan terima kasih.



a.n. Direktur PPs UNJ
Asisten Direktur I

Prof. Dr. Maruf Akbar, M.Pd
NIP. 1950 0601 1987 03 1001

Tembusan:

1. Direktur PPs UNJ (sebagai laporan)
2. Ketua Program Ybs.
3. Kasubag TU/Akademik
4. Pertinggal



LEMBAGA PENDIDIKAN XAVERIUS BELITANG
SMA XAVERIUS 1 BELITANG
STATUS TERAKREDITASI A
SEKOLAH STANDAR NASIONAL (SSN)

Jln RS Charitas No. 602 Tegalrejo, Kec. Belitang, Kab. OKU Timur
Tlp. (0735) 452107 Fax (0735) 452207 E-mail : sma_xaverius_belitang@yahoo.com

SURAT IZIN UJI COBA INSTRUMEN

Nomor : 422/ 163/ SMAX.1/ XI/ 2015

Menindaklanjuti surat dari Direktur Program Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta, nomor : 3162/ UN39.6PPs/ LT/ 2015, tentang Permohonan Izin Uji Coba Instrumen tanggal 07 April 2015, yang bertanda tangan di bawah ini Kepala SMA Xaverius 1 Belitang, Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur, Provinsi Sumatera Selatan memberikan izin kepada :

Nama : ULFA ADILLA
No Registrasi : 7616130536
Program study : Manajemen Pendidikan
Tahun Pendaftaran : 2013 / 2014

Izin yang dimaksud diberikan kepada yang bersangkutan untuk melaksanakan Uji Coba Instrumen dalam rangka penulisan tesis yang berjudul :

“ Pengaruh Efikasi Diri dan Gender Equality terhadap Motivasi Study Ex Post Facto terhadap Guru SMA Swasta di Kabupaten OKU Timur Kota Palembang Sum-Sel “

Demikian Izin ini diberikan dengan sebenarnya untuk dipergunakan seperlunya

Dikeluarkan di : Belitang

Pada tanggal : April 2015

Kepala SMA Xaverius 1 Belitang,

YOHANES SABAR, A.Md



*Building
Future
Leaders*

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
PROGRAM PASCASARJANA**

Kampus Universitas Negeri Jakarta, Jl. Rawamangun Muka, Jakarta 13220

Telp. (021) 4721340, Fax. (021) 4897047, Website: <http://www.ppsunj.org>, e-mail: tu@ppsunj.org

Nomor : 4297 / UN39.6.PPs/LT/2015
Lamp. :
Hal. : Permohonan Izin Penelitian

6 Mei 2015

Kepada Yth,

di
Tempat

Direktur Program Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta bersama ini memohon dengan hormat izin dan bantuan bagi mahasiswa Program Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta yakni:

Nama : Ulfa Adilla
Strata : S2
No.Registrasi : 7616130536
Program Studi : Manajemen Pendidikan
Tahun Pendaftaran : 2013/2014
No. HP : 0812 7293 0366

Untuk melaksanakan Penelitian dalam rangka Penulisan Tesis yang berjudul:

"Pengaruh Efikasi Diri dan Gender Equality terhadap Motivasi Study Ex Post Facto terhadap Guru SMA Swasta di Kabupaten OKU Timur Kota Palembang Sum-Sel."

Demikianlah permohonan ini disampaikan untuk mendapatkan pertimbangan dan atas segala bantuan yang diberikan diucapkan terima kasih.

a.n. Direktur PPs UNJ
Asisten Direktur I



Prof. Dr. Maruf Akbar, M.Pd
NIP. 1950 0601 1987 03 1001

Tembusan:

1. Direktur PPs UNJ (sebagai laporan)
2. Ketua Program Ybs.
3. Kasubag TU/Akademik
4. Peringgal



LEMBAGA PENDIDIKAN XAVERIUS BELITANG
SMA XAVERIUS 1 BELITANG
STATUS TERAKREDITASI A
SEKOLAH STANDAR NASIONAL (SSN)

Jln RS Charitas No. 602 Tegalrejo, Kec. Belitang, Kab. OKU Timur
Tlp. (0735) 452107 Fax (0735) 452207 E-mail : sma_xaverius_belitang@yahoo.com

SURAT IZIN PENELITIAN

Nomor : 422/ 167/ SMAX.1/ XI/ 2015

Menindaklanjuti surat dari Direktur Program Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta, tentang Permohonan Izin Penelitian, yang bertanda tangan di bawah ini Kepala SMA Xaverius 1 Belitang, Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur, Provinsi Sumatera Selatan memberikan izin kepada :

Nama : ULFA ADILLA
Program study : Manajemen Pendidikan
Tahun Pendaftaran : 2013 / 2014

Izin yang dimaksud diberikan kepada yang bersangkutan untuk melaksanakan Penelitian dalam rangka Penulisan Tesis yang berjudul :

“ Pengaruh Efikasi Diri dan Gender Equality terhadap Motivasi Study Ex Post Facto terhadap Guru SMA Swasta di Kabupaten OKU Timur Kota Palembang Sum-Sel “

Demikian Izin ini diberikan dengan sebenarnya untuk dipergunakan seperlunya

Dikeluarkan di : Belitang
Pada tanggal : Mei 2015

Kepala SMA Xaverius 1 Belitang,


YOHANES SABAR, A.Md



**MAJLIS PENDIDIKAN DASAR DAN MENENGAH
PIMPINAN DAERAH MUHAMMADIYAH OKU TIMUR
SMA MUHAMMADIYAH 2 KARANG TENGAH**

STATUS TERAKREDITASI A NDS K.3011060032 NSS 302110806609. NPSN. 10606609

Alamat Jl. Raya Belitang BK V Karang Tengah Buay Madang Timur OKU Timur 32161

SURAT KETERANGAN

Nomor: 420/ 108/ SMA. M/ OT/ 2015

Yang bertanda tangan dibawah ini Kepala SMA Muhammadiyah 2 Karang Tengah:

Nama : SALIAH, S.Pd
NIP : 196212251986032010
Jabatan : Kepala Sekolah
Tempat/tgl. lahir : Karang Tengah 25 Desember 1962
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Pendidikan Tertinggi : S.1/ A. IV/ BP
Pangkat : Pembina/ iv a
Alamat : Karang Tengah, Kec. Buay Madang Timur, Kab. OKU Timur.

Menerangkan bahwa

Nama : Ulfa Adilla
Strata : S2
No. Registrasi : 7616130536
Program Studi : Manajemen Pendidikan
Tahun Pendaftaran : 2013/2014
Perguruan : Universitas Negeri Jakarta

Dengan ini yang bersangkutan telah melaksanakan penelitian dalam rangka penulisan. Tesis di SMA Muhammadiyah Karang Tengah OKU Timur dengan judul “Pengaruh Efikasi Diri dan *Gender Equality* terhadap Motivasi Studi Ex Post Facto terhadap Guru SMA Swasta di Kabupaten OKU Timur Kota Palembang Sum-Sel.”

Demikian surat keterangan ini agar digunakan sebagaimana mestinya.

Karang Tengah, Mei 2015
Kepala Sekolah



SALIAH, S.Pd
NIP. 850931





LEMBAGA PENDIDIKAN BELITANG
SEKOLAH MENENGAH ATAS (SMA LPB) BELITANG
STATUS : TERAKREDITASI – A

Alamat : Jalan Kantor Polisi No. 2 Gumawang Kec. Belitang II Kab. OKU Timur Sum-Sel

SURAT IZIN PENELITIAN

Nomor : 420/ 200 / SMA-LPB / XI / 2015

Menindak lanjuti Surat Permohonan Izin Penelitian dari Direktur Program Program Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta Nomor : 4297/UN39.6.PPs/LT/2015 tanggal 6 Mei 2015 Perihal Permohonan Izin Penelitian, pada perinsipnya Kepala SMA LPB Belitang Kab. OKU Timur Provinsi Sum-Sel memberikan izin kepada :

Nama : **ULFA ADILLA**
Starata : **S2**
Program Studi : **Manajemen Pendidikan**
Tahun Pendaftaran : **2013/2014**

Untuk melaksanakan penelitian di SMA LPB Belitang dalam rangka Penulisan Tesis yang berjudul : **“Pengaruh Efikasi Diri dan Gender Equality terhadap Motivasi Study Ex Post Facto terhadap Guru SMA Swasta di Kabupaten OKU Timur Kota Palembang Sum-Sel”**. Dengan ketentuan kegiatan yang dilaksanakan tidak mengganggu proses belajar mengajar di SMA LPB Belitang.

Demikian Surat Izin ini dibuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dikeluarkan : Belitang

Tanggal : Mei 2015

Kepala Sekolah,





LEMBAGA PENDIDIKAN BELITANG

SEKOLAH MENENGAH ATAS SUMBER JAYA

Alamat : Jalan Desa Sumber Jaya Kec. Belitang II Kab. OKU Timur Sum-Sel

SURAT IZIN PENELITIAN

Nomor : 420/ 200 / SMA-LPB / XI / 2015

Menindak lanjuti Surat Permohonan Izin Penelitian dari Direktur Program Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta Nomor : 4297/UN39.6.PPs/LT/2015 tanggal 6 Mei 2015 Perihal Permohonan Izin Penelitian, pada perinsipnya Kepala SMA Sumber Jaya Belitang Kab. OKU Timur Provinsi Sum-Sel memberikan izin kepada :

Nama : **ULFA ADILLA**
Starata : **S2**
Program Studi : **Manajemen Pendidikan**
Tahun Pendaftaran : **2013/2014**

Untuk melaksanakan penelitian di SMA Sumber Jaya Belitang dalam rangka Penulisan Tesis yang berjudul : **"Pengaruh Efikasi Diri dan Gender Equality terhadap Motivasi Study Ex Post Facto terhadap Guru SMA Swasta di Kabupaten OKU Timur Kota Palembang Sum-Sel"**. Dengan ketentuan kegiatan yang dilaksanakan tidak mengganggu proses belajar mengajar di SMA LPB Belitang.

Demikian Surat Izin ini dibuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dikeluarkan : Belitang

Tanggal : Mei 2015

Kepala Sekolah,



MADE SUKADANA, S.Pd.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



ULFA ADILLA, lahir pada tanggal 26 Juni 1990 di Pulau Batu, Kabupaten Muara Bungo, Jambi. Penulis merupakan anak pertama dari tiga bersaudara dari pasangan ayahanda Drs. H. Hasan dan ibunda Hj.Umi Nadra.

Penulis menyelesaikan pendidikan dasar tahun 2002 dari SDN 23 Pulau Batu Kabupaten Muara Bungo-Jambi, tahun 2005, tamat Sekolah Menengah Pertama kec. Jujuhan Ilir, Muara Bungo-Jambi, tahun 2008, tamat Madrasah Aliyah Negeri/ Madrasah Aliyah Keagamaan Negeri Koto Baru-Padang Panjang. tahun 2013, lulus dari Fakultas Tarbiyah Uiversitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta Jurusan Pendidikan Agama Islam, Karena keinginan yang kuat dari penulis untuk mengembangkan pengetahuan, maka penulis memutuskan melanjutkan studi di Program pascasarjana Universitas Negeri Jakarta (2013/2014) Program S2 Manajemen Pendidikan.