

# PENGARUH PEMBELAJARAN DIKLAT TEKNIS SUBSTANTIF PENINGKATAN KOMPETENSI PKG/PKB TERHADAP EFIKASI DIRI DAN MOTIVASI BERPRESTASI GURU MADRASAH

Asih Aryani

Balai Diklat Keagamaan Bandung, [asiharyani06@gmail.com](mailto:asiharyani06@gmail.com)

## Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh langsung yang signifikan Pembelajaran Diklat Teknis Substantif Peningkatan Kompetensi PKG dan PKB terhadap Efikasi Diri, mengetahui pengaruh langsung yang signifikan Pembelajaran Diklat Teknis Substantif Peningkatan Kompetensi PKG dan PKB terhadap motivasi berprestasi, dan mengetahui pengaruh langsung yang signifikan Pembelajaran Diklat Teknis Substantif Peningkatan Kompetensi PKG dan PKB terhadap motivasi berprestasi melalui efikasi diri. Populasi penelitian adalah alumni Diklat Teknis Substantif Peningkatan Kompetensi PKG dan PKB, dengan jumlah sampel sebanyak 60 orang. Data dikumpulkan melalui kuisioner yang disebar dan dianalisis dengan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa a) Terdapat pengaruh langsung yang signifikan Pembelajaran Diklat Teknis Substantif Peningkatan Kompetensi PKG dan PKB terhadap Efikasi Diri. b) Terdapat pengaruh langsung yang signifikan Pembelajaran Diklat Teknis Substantif Peningkatan Kompetensi PKG dan PKB terhadap Motivasi Berprestasi. c) Terdapat pengaruh langsung yang signifikan Pembelajaran Diklat Teknis Substantif Peningkatan Kompetensi PKG dan PKB terhadap Motivasi Berprestasi melalui Efikasi Diri.

**Kata kunci:** Diklat, Efikasi Diri dan Motivasi Berprestasi

## Abstract

*The purpose of this study was to determine the significant direct effect of Substantive Technical Education Learning on the Improvement of PKG and PKB Competencies on Self-Efficacy, to know the significant direct effect of Substantive Technical Education Learning on the Improvement of PKG and PKB Competence on achievement motivation, and to know the significant direct effect of Technical Training Substantive Improvement of PKG and PKB Competence towards achievement motivation through self-efficacy. The research population was the Substantive Technical Training alumni of PKG and PKB Competencies, with a total sample of 60 people. Data was collected through questionnaires which were distributed and analyzed by SPSS. The results showed that a) There was a significant direct effect of Substantive Technical Training in Improving PKG and PKB Competencies on Self-Efficacy. b) There is a significant direct effect of Substantive Technical Education Learning in the Improvement of PKG and PKB Competencies on Achievement Motivation. c) There is a significant direct effect of Substantive Technical Training in Improving PKG and PKB Competencies on Achievement Motivation through Self-Efficacy.*

**Keywords:** Training, Self-Efficacy and Achievement Motivation

## PENDAHULUAN

Menjadi guru berdasarkan tuntutan pekerjaan sangatlah mudah, tetapi menjadi guru karena tuntutan hati nurani tidaklah mudah, karena dituntut suatu pengabdian kepada anak didik daripada karena tuntutan pekerjaan dan *material oriented* (Djamarah, 2005:2). Seorang guru dikatakan profesional bila memiliki seperangkat kompetensi yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya (Saud, 2009:49). Kedua hal diatas mengisyaratkan bahwa menjadi guru sebagai sebuah profesi memiliki tuntutan kompetensi yang harus dipertanggung jawabkan di hadapan Allah SWT kelak.

Kompetensi guru yang ditetapkan dalam Permendiknas Nomor 16 tahun 2007 mutlak harus dimiliki oleh seorang guru. Upaya pemerintah untuk menjamin mutu dan karier seorang pendidik, telah ditetapkan dalam Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Permeneg PAN dan RB) Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya. Dalam peraturan tersebut diungkapkan bahwa kinerja guru akan menentukan posisi jabatan dan keangkatannya, artinya secara otomatis pekerjaan seorang guru harus benar-benar diperhatikan dan dilaksanakan mulai dari aspek perencanaan, pelaksanaan sampai evaluasi.

Guru-guru yang sudah dan sedang bertugas di madrasah, terkadang keasyikan dengan dunianya di madrasah, sehingga tuntutan akan perkembangan pengetahuan, pembinaan karier, menjadi hal yang kurang diperhatikan. Tuntutan itu antara lain kenaikan pangkat yang tepat pada waktunya, seperti yang tercantum pada Permeneg PAN dan RB Nomor 16 Tahun 2009. Pembinaan karier, selain menjadi tugas pimpinan pada satuan pendidikan dimana guru tersebut bertugas, juga merupakan kiprah dari lembaga pendidikan dan pelatihan (Meitaningrum dkk, 2002:195). Pendidikan dan pelatihan harus menjadi pemecahan masalah dari kesenjangan kompetensi, peningkatan kinerja, kemampuan dan keterampilan seorang pegawai, serta keangkatannya (Thoha, 2005: 70). Diklat merupakan bentuk intervensi lembaga agar pegawainya memiliki kompetensi standar sehingga mampu melaksanakan tugasnya dengan baik dan benar (Pusdiklat Teknis dan Keagamaan, 2010:10). Balai Diklat Keagamaan Bandung, sebagai bagian dari lembaga diklat di bawah Kementerian Agama, menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan

bagi seluruh personel SDM yang berkibrah di Kementerian Agama Propinsi Jawa Barat, salah satu bagiannya adalah Guru Madrasah, baik yang berdinasi di Madrasah Ibtidaiyah dan Guru Agama di SD, Madrasah Tsanawiyah dan Guru Agama di SMP, serta Madrasah Aliyah dan Guru Agama di SMA/SMK. Salah satu program kegiatan pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan di Balai Diklat Keagamaan Bandung ini adalah Diklat Teknis Substantif Peningkatan Kompetensi Penilaian Kinerja Guru (PKG) dan Pengembangan Keprofesional Berkelanjutan (PKB), yang sudah dilaksanakan sejak tahun 2013.

Tujuan Diklat Teknis Substantif Peningkatan Kompetensi Penilaian Kinerja Guru (PKG) dan Pengembangan Keprofesional Berkelanjutan (PKB) adalah untuk memberikan pemahaman kepada guru-guru tentang aturan yang ditetapkan pemerintah mengenai pelaksanaan jabatan fungsional guru dan angka kreditnya (Permeneg PAN dan RB nomor 16 tahun 2009). Peningkatan kompetensi guru salah satunya dapat ditempuh melalui pendidikan dan pelatihan (diklat). Informasi penting tentang prosedur dan tuntutan yang harus dipenuhi seorang guru ada pada Diklat Teknis Substantif Peningkatan Kompetensi PKG/PKB, sehingga dengan mengikuti diklat ini, diharapkan seorang guru mempunyai semangat dan rasa percaya diri untuk mencapai jabatan tertinggi (Jabatan Guru Utama, Pangkat Pembina Utama/IV-d).

Dari studi pendahuluan yang sudah dilakukan, sejak dilaksanakannya Diklat Teknis Substantif Peningkatan Kompetensi PKG/PKB ini, sebagian besar guru madrasah yang ada di Jawa Barat belum mendapat informasi ataupun pelatihan tentang ini (Aryani, 2017:12). Hal ini disebabkan karena kesempatan guru-guru untuk mengikuti pelatihan ini terbatas. Disamping itu, alumni Diklat Teknis Substantif Peningkatan Kompetensi PKG/PKB ini yang berhasil naik pangkat/jabatannya masih di bawah 30%, hal ini dikarenakan banyak unsur-unsur kegiatan yang belum tercukupi sebagai syarat seorang guru dapat naik pangkat, terutama dari unsur Pengembangan Keprofesional Berkelanjutan (PKB), yang meliputi sub unsur Pengembangan Diri, Publikasi Ilmiah dan Karya Inovatif (Aryani, 2017:14). Tuntutan yang diberikan kepada guru untuk memenuhi sub unsur publikasi ilmiah dan karya inovatif masih menjadi beban bagi guru-guru, pada umumnya mereka masih belum merasa mampu untuk menuangkan ide-idenya melalui

tulisan. Guru-guru belum mempunyai keyakinan yang kuat bahwa dia mampu berbuat sesuatu, khususnya menyusun publikasi ilmiah. Baru sekitar 40% (Aryani, 2017:15) guru yang sudah berani mencoba membuat publikasi ilmiah berupa Penelitian Tindakan Kelas (PTK).

Perasaan belum merasa mampu, keyakinan terhadap kemampuan yang dimiliki seseorang berhubungan dengan efikasi dirinya. Efikasi diri akan mempengaruhi pola pikir seorang guru untuk melakukan sebuah tindakan (Hanun, 2013:103), misalnya memberanikan diri untuk menyusun karya tulis ilmiah. Efikasi diri berhubungan dengan keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam melaksanakan atau menyelesaikan suatu kegiatan ataupun tindakan untuk mencapai tujuan yang ditargetkannya. Semakin kuat efikasi dirinya, maka akan semakin besar pula motivasinya untuk terus berkembang dan berprestasi di lingkungan kerjanya. Efikasi diri adalah suatu keyakinan yang memiliki dampak terhadap rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan suatu pekerjaan termasuk di dalamnya adalah dalam hal mengajar di sekolah (Sumantri, 2017:43). Seorang guru dengan efikasi diri yang tinggi akan lebih gigih dalam memperjuangkan karirnya melalui Penilaian Kinerja Guru dan Pengembangan Keprofesional Berkelanjutan yang menuntut banyak hal dalam melengkapi persyaratannya, mulai dari kegiatan perencanaan pembelajaran, pelaksanaan proses pembelajaran, evaluasi hasil pembelajaran serta bagaimana menelaah dan memperbaiki proses pembelajarannya melalui karya ilmiah dalam bentuk penelitian tindakan kelas.

Efikasi diri merupakan salah satu faktor yang mendorong timbulnya motivasi berprestasi. Efikasi diri yang tinggi berhubungan dengan kesuksesan. Bandura (1997:128) menjelaskan bahwa seseorang yang mempunyai efikasi diri yang tinggi akan mempunyai motivasi yang kuat bagi dirinya, dalam bertindak lebih semangat, terutama bila tujuan yang hendak dicapainya jelas. Motivasi merupakan salah satu aspek psikis yang memiliki pengaruh terhadap pencapaian prestasi kerja (Hanun, 2013:112).

McClelland (dalam Widayanto, 2015:6) menekankan tentang pentingnya motivasi berprestasi, karena orang yang berhasil dalam pekerjaan adalah orang yang berhasil menyelesaikan segala sesuatu dengan tiga motivasi utama yaitu; *Need for Achievement*, *Need for Affiliation*, dan *Need for Power*. Steers dan Porter (dalam Hanun,

2013:112) mengatakan individu yang memiliki kebutuhan berprestasi tinggi memiliki karakter; 1) adanya dorongan yang kuat untuk memecahkan persoalan yang dihadapi, 2) adanya kecenderungan membuat perhitungan yang realistis dalam mencapai tujuan dan berani mengambil resiko yang akan diterima, 3) adanya dorongan yang kuat untuk mewujudkan hasil kerja yang memuaskan, 4) adanya gairah dalam mencapai prestasi kerja. Hasil penelitian Sifah (2015), Sufirmansyah (2015), Kurniawati (2016), menyimpulkan bahwa efikasi diri memberikan kontribusi yang signifikan terhadap motivasi, kemandirian belajar dan karir seseorang, sedangkan Sutrischastini (2015), menyatakan bahwa motivasi dan harapan berpengaruh terhadap kinerja seseorang.

Hasil pendidikan dan pelatihan khususnya Diklat Teknis Substantif Peningkatan Kompetensi PKG/PKB diharapkan dapat meningkatkan efikasi diri dan motivasi berprestasi guru madrasah yang pada akhirnya dapat turut serta meningkatkan kualitas pendidikan nasional secara keseluruhan. Hal ini didukung penelitian sebelumnya oleh Meitaningrum dkk (2002) bahwa perubahan sikap dan perilaku pada diri pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya jauh lebih baik dan meningkat daripada sebelum mengikuti pendidikan dan pelatihan. Semakin baik pendidikan dan pelatihan yang diikuti oleh guru, maka akan semakin besar pula motivasi berprestasi pada guru (Widayanto, 2015). Begitu pula hasil penelitian yang dilakukan oleh Hanun (2013) didapatkan bahwa efikasi diri dan motivasi berprestasi mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja kepala madrasah, motivasi berprestasi merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh langsung terhadap kinerja kepala madrasah. Sutopo, Martina dan Syarifudin, (2014) menyimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi berprestasi dan kinerja maupun prestasi kerja seseorang.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, identifikasi masalahnya adalah: a) masih kurangnya guru mendapatkan informasi tentang Penilaian Kinerja Guru (PKG) dan Pengembangan Keprofesional Berkelanjutan (PKB), b) kurangnya keyakinan guru-guru akan kemampuan dirinya dalam memenuhi syarat-syarat kenaikan pangkatnya, c) kurangnya motivasi guru untuk melengkapi administrasi guru seperti Program tahunan, Program Semester,

RPP dan Format-format Evaluasi, d) kurangnya rasa percaya diri guru-guru untuk melaksanakan kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan terutama dalam hal penyusunan publikasi ilmiah, e) kurangnya motivasi guru-guru untuk bisa meningkatkan kinerjanya mulai dari perbaikan perencanaan pembelajaran, proses pelaksanaan pembelajaran sampai evaluasi pembelajaran, f) kurangnya motivasi guru untuk bisa berprestasi melalui kenaikan pangkat dan jabatannya.

Permasalahan di atas dirumuskan sebagai berikut: **“Apakah ada pengaruh Pembelajaran Diklat Teknis Substantif Peningkatan Kompetensi PKG dan PKB terhadap Efikasi Diri dan Motivasi Berprestasi Guru Madrasah?”** Secara rinci diuraikan sebagai berikut: a) apakah ada pengaruh langsung yang signifikan Pembelajaran Diklat Teknis Substantif Peningkatan Kompetensi PKG dan PKB terhadap Efikasi Diri? b) apakah ada pengaruh langsung yang signifikan Pembelajaran Diklat Teknis Substantif Peningkatan Kompetensi PKG dan PKB terhadap motivasi berprestasi? c) apakah ada pengaruh langsung yang signifikan Pembelajaran Diklat Teknis Substantif Peningkatan Kompetensi PKG dan PKB terhadap motivasi berprestasi melalui efikasi diri?

Dari rumusan permasalahan di atas, tujuan penelitian ini adalah: a) mengetahui pengaruh langsung yang signifikan Pembelajaran Diklat Teknis Substantif Peningkatan Kompetensi PKG dan PKB terhadap Efikasi Diri, b) mengetahui pengaruh langsung yang signifikan Pembelajaran Diklat Teknis Substantif Peningkatan Kompetensi PKG dan PKB terhadap motivasi berprestasi, c) mengetahui pengaruh langsung yang signifikan Pembelajaran Diklat Teknis Substantif Peningkatan Kompetensi PKG dan PKB terhadap motivasi berprestasi melalui efikasi diri.

## METODE

Penelitian ini adalah *descriptive explanatory* jenis *survey* dengan pendekatan kuantitatif, karena data penelitian dikumpulkan dalam bentuk angka-angka dan bermaksud untuk menguji hipotesis tertentu (Arikunto, 2010). Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan, menjelaskan dan menganalisis pengaruh antara variabel pembelajaran Diklat Teknis Substantif Peningkatan Kompetensi PKG dan PKB, efikasi diri dan motivasi berprestasi. Metode ini diharapkan mendapat kesimpulan yang

diangkat kepada tahap generalisasi, selanjutnya dijadikan bahan implikasi dan rekomendasi bagi perbaikan, peningkatan dan pengembangan pembelajaran diklat PKG dan PKB terhadap efikasi diri dan motivasi berprestasi untuk proses evaluasi dimasa yang akan datang.

Populasi adalah keseluruhan dari obyek yang akan diteliti, yaitu alumni Diklat Teknis Substantif Peningkatan Kompetensi PKG dan PKB, sebanyak 150 orang. Jumlah sampel dalam penelitian seluruhnya dihitung dengan rumus menurut Slovin (Isaac & Michael, 1982) berikut ini:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} \quad \frac{N}{1 + Ne^2}$$

dengan  $n$  = Jumlah Sampel

$N$  = Jumlah Populasi

$e$  = *Standard of Error* (10% = 0.1).

Sehingga perhitungan jumlah sampelnya adalah:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$n = \frac{150}{1 + 150(0,1)^2}$$

$$n = \frac{150}{2,5} = 60 \text{ orang.}$$

Penelitian ini menggunakan instrument untuk memperoleh data. Pengembangan instrument ditempuh dalam beberapa tahapan, yaitu: mengkaji teori yang berkaitan dengan semua variabel yang diteliti, menyusun sub variabel, menyusun kisi-kisi, penyusunan butir pertanyaan dan penempatan skala pengukuran, pelaksanaan uji coba instrument, analisis butir dan pengujian validitas dan reabilitas instrument penelitian. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisioner yang mengacu pada skala Likert dan pengolahan data menggunakan aplikasi SPSS. Analisis data menggunakan *path analysis* (analisis jalur) yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung ataupun tidak langsung variabel bebas terhadap variabel terikat (Kerlinger dalam Widayanto, 2015:12).

Hipotesis penelitian ini adalah:

1. Terdapat pengaruh langsung yang signifikan Pembelajaran Diklat Teknis Substantif Peningkatan Kompetensi PKG dan PKB terhadap efikasi diri
2. Terdapat pengaruh langsung yang signifikan Pembelajaran Diklat Teknis Substantif Peningkatan Kompetensi PKG dan PKB terhadap motivasi berprestasi.
3. Terdapat pengaruh langsung yang signifikan

Pembelajaran Diklat Teknis Substantif Peningkatan Kompetensi PKG dan PKB terhadap motivasi berprestasi melalui efikasi diri.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden berdasarkan golongan, didominasi oleh Golongan III/c sebanyak 46 orang (76,6%), selanjutnya Golongan III/d sebanyak 9 orang (15%), Golongan IV/a sebanyak 4 orang (6,6%), dan sisanya Golongan III/b, 1 orang (1,8%). Berdasarkan usia, rata-rata 44,3 tahun; tertua berusia 57 tahun dan termuda berusia 35 tahun. Berdasarkan masa kerja rata-rata 13,8 tahun; masa kerja terlama 28 tahun dan masa kerja terbaru 7 tahun. Berdasarkan jenis kelamin; 26 orang laki-laki (43,3%) dan 34 orang wanita (56,7%). Berdasarkan Pendidikan; Strata Dua (S2) sebanyak 21,7% atau 13 orang dan S1 sebanyak 78,3% atau 47 orang.

Variabel Diklat Teknis Substantif Peningkatan Kompetensi PKG/PKB diukur melalui: Pengembangan Kemampuan, Area Kemampuan Psikomotorik, Jangka Waktu Pelaksanaan, Materi yang Diberikan, Metode yang Digunakan dan Penghargaan Terakhir, dikembangkan menjadi 18 item pernyataan. Diperoleh rata-rata nilai keseluruhan 4,37. Nilai tertinggi pada pernyataan nomor 1 (diklat yang diikuti dapat meningkatkan pengetahuan tentang konsep penilaian kinerja guru) dengan nilai rata-rata 4,8 (80% responden menjawab sangat setuju, 20% responden menjawab setuju). Nilai terendah pada pernyataan nomor 8 (diklat yang diikuti dapat meningkatkan keterampilan dalam mengenal karakteristik peserta didik) dengan nilai rata-rata 4,1 (23,3% responden menjawab sangat setuju, 66,7% responden menjawab setuju dan 10% responden menjawab ragu-ragu).

Variabel Efikasi Diri diukur melalui tiga (3) sub variabel, yaitu: a) Tingkat Kesulitan Tugas (Magnitude), b) Luas Bidang Perilaku (*Strenght*) dan c) Kemantapan Keyakinan (Generality). Ketiga sub variabel tersebut dikembangkan menjadi indikator: pandangan optimis akan masa depan, minat dalam menyelesaikan tugas, tantangan tugas, penyelesaian tugas, mengatasi kesulitan tugas, keyakinan dapat menyelesaikan tugas, ketekunan dalam menyelesaikan tugas, menyelesaikan tugas berdasarkan pengalaman yang telah lalu, menyikapi tugas dengan cara yang positif dan keyakinan diri atas kemampuan dalam menyelesaikan tugas.

Dari 11 item pernyataan yang diberikan, diperoleh nilai rata-rata keseluruhan 4,38. Nilai tertinggi pada pernyataan nomor 24 (berusaha untuk menyelesaikan tugas yang diberikan pimpinan/ kepala madrasah dengan tepat waktu) dengan nilai rata-rata 4,5 (51,7% responden menjawab sangat setuju, 45% responden menjawab setuju dan 3,3% responden menjawab ragu-ragu). Nilai terendah pada pernyataan nomor 21 (diklat yang diikuti menjadikan dirinya memiliki pandangan yang berbeda dengan yang lainnya dan merasa optimis akan masa depan) dengan nilai rata-rata 4,25 (35% responden menjawab sangat setuju, 58,3% responden menjawab setuju, 3,3% responden menjawab ragu-ragu dan 3,3% responden menjawab tidak setuju).

Variabel Motivasi Berprestasi, diukur melalui tiga (3) sub variabel yaitu: a) Kebutuhan akan Prestasi (*Need for Achievemenet*), b) Kebutuhan akan Afilliasi (*Need for Affiliation*) dan c) Kebutuhan akan Kekuatan (*Need for Power*). Ketiga sub variabel tersebut dikembangkan menjadi indikator; dorongan akan tanggung jawab, berani mengambil resiko dan berprestasi yang lebih tinggi, berinteraksi sosial, kerja sama, pengakuan kemampuan, sportifitas dalam bekerja, pekerjaan yang menantang, keamanan kerja, kebebasan bekerja, kepercayaan lembaga untuk bekerja, penghargaan sesama rekan kerja. Dari 11 item pernyataan yang diberikan, diperoleh nilai rata-rata keseluruhan 4,39. Nilai tertinggi pada pernyataan nomor 40 (merasa bahwa profesi sebagai guru tidak mengurangi kebebasan dalam kehidupan bermasyarakat) dengan nilai rata-rata 4,70 (71,7% responden menjawab sangat setuju, dan 28,3% responden menjawab setuju). Nilai terendah pada pernyataan nomor 34 (memiliki pimpinan dan teman sejawat yang berperan dalam memberikan saran atau masukan, sehingga dalam menangani pekerjaan tidak merasa sendirian) dengan nilai rata-rata 3,87 (28,5% responden menjawab sangat setuju, 48,3% responden menjawab setuju, 13,3% responden menjawab ragu-ragu, 8,3% responden menjawab tidak setuju dan 1,7% responden menjawab sangat tidak setuju).

Selanjutnya data diolah untuk memperoleh jawaban atas hipotesa yang diajukan. Syarat uji analisis jalur (*path analysis*) adalah hubungan antara variabel dalam model harus linear, sehingga persyaratan ini memenuhi persyaratan analisis regresi. Adapun pengujian yang dilakukan adalah

uji normalitas dan uji linieritas. Dari hasil uji normalitas diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1  
Hasil Uji Normalitas

No	Variabel	Statistik		Std. Error		Kesimpulan
		Skewness	Kurtosis	Skewness	Kurtosis	
1	Diklat PKG/PKB (X)	0.341	-0.159	0.309	0.608	Normal
2	Efikasi Diri (Z)	0.064	-0.882	0.309	0.608	Normal
3	Motivasi Berprestasi (Y)	-0.122	-0.812	0.309	0.608	Normal

Sumber: Data Diolah, 2019

Distribusi data dapat dikatakan berdistribusi normal bila rasio kemiringan dan kurtosis tidak melebihi 2. Rasio kemiringan merupakan perbandingan antara nilai kemiringan dengan standar errornya, sedangkan rasio kurtosis merupakan perbandingan antara nilai kurtosis dengan standar errornya (Komputer, 2009:84).

Dari data di atas, diperoleh hasil perbandingan pada Variabel Diklat PKG/PKB;

$$\text{Skewness} \rightarrow \left( \frac{0.341}{0.309} \right) = 1.103 < 2 \text{ dan}$$

$$\text{Kurtosis} \rightarrow \left( \frac{-0.159}{0.608} \right) = -0.26 < 2$$

Variabel Efikasi Diri,

$$\text{Skewness} \rightarrow \left( \frac{0.064}{0.309} \right) = 0.207 < 2 \text{ dan}$$

$$\text{Kurtosis} \rightarrow \left( \frac{-0.882}{0.608} \right) = -1.450 < 2$$

Variabel Motivasi Berprestasi

$$\text{Skewness} \rightarrow \left( \frac{-0.122}{0.309} \right) = -0.394 < 2 \text{ dan}$$

$$\text{Kurtosis} \rightarrow \left( \frac{-0.812}{0.608} \right) = -1.335 < 2,$$

maka ketiga variabel di atas, yaitu; Variabel Diklat PKG/PKB, Variabel Efikasi Diri dan Variabel Motivasi Berprestasi, berdistribusi Normal.

Selanjutnya Uji Linearitas, dimaksudkan untuk memperlihatkan bahwa rata-rata yang diperoleh dari kelompok data sampel terletak dalam satu garis lurus. Untuk menguji linearitas digunakan tabel Anova (*Analysis of varians*) dengan ketentuan sebagai berikut: 1) Jika nilai probabilitas atau signifikansi  $> 0.05$  atau  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka hubungan data dari kedua variabel yang dipasangkan tidak linear, 2) Jika nilai probabilitas atau signifikansi  $< 0.05$  atau  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka hubungan data dari kedua variabel yang dipasangkan linear. Hasil pengujian pada masing-masing hubungan antar

variabel menunjukkan bahwa hubungan antar variabel tersebut terbukti adalah linear, dimana dari hasil pengolahan diperoleh nilai  $F_{hitung}$  dari masing-masing pasangan data lebih besar dari  $F_{tabel}$  sebagaimana dirangkum pada Tabel 2 berikut:

Tabel 2  
Hasil Uji Linearitas

No	Variabel	Dk	$F_{hitung}$	$F_{tabel}$	Keterangan
1	X - Y	0.341	-0.159	0.309	0.608
2	X - Z	0.064	-0.882	0.309	0.608
3	Y - Z	-0.122	-0.812	0.309	0.608

Sumber: Data Diolah, 2019

Selanjutnya Uji Multikolinearitas, yaitu uji yang dilakukan untuk memastikan apakah di dalam sebuah model regresi ada interkorelasi atau kolinearitas antar variable bebas (sumber: <https://www.statistikian.com/2016/11/uji-multikolinearitas.html/> amp, diunduh 19 Mei 2019, jam 15.00). Pada penelitian ini untuk melihat ada atau tidaknya multikolinearitas dilihat pada Tabel 3 berikut;

Tabel 3  
Uji Multikolinearitas

		Motivasi	Diklat	Efikasi
Pearson Correlation	Motivasi	1.000	.544	.639
	Diklat	.544	1.000	.675
	Efikasi	.639	.675	1.000
Sig. (1-tailed)	Motivasi	.	.000	.000
	Diklat	.000	.	.000
	Efikasi	.000	.000	.
N	Motivasi	60	60	60
	Diklat	60	60	60
	Efikasi	60	60	60

Sumber: Data Diolah, 2019

Nilai korelasi antar variabel (masing-masing: 0,544; 0,639 dan 0,675) kurang dari 0,8, maka disimpulkan multikolinearitas tidak terdeteksi. Untuk melihat ada tidaknya autokorelasi, dapat dilihat pada Tabel 4 berikut:

Tabel 4  
Nilai Durbin Watson untuk Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Ajusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin Watson
1	.657 <sup>a</sup>	.431	.411	3.24960	1.920

- Predictors: (Constant), Efikasi, Diklat
- Dependent Variabel: Motivasi

(Sumber: Data Diolah, 2019)

Nilai tabel Durbin Watson untuk  $k=2$  dan  $n=60$  adalah Batas bawah (dl) = 1,625 dan  $dU = (4-dl) = 2,375$ . Berdasarkan nilai Durbin Watson yang tertera pada Tabel 4 di atas (1,920), maka

nilai tersebut berada pada kisaran  $1,625 < DW < 2,375$ , maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi pada data di atas.

Analisis Korelasi; 1) Koefisien korelasi Diklat PKG/PKB, Efikasi Diri dan Motivasi Berprestasi secara Parsial. Analisis korelasi bertujuan untuk mengukur kekuatan hubungan linear antara dua variabel termasuk derajat keeratan hubungan tersebut. Semakin tinggi korelasi suatu hubungan, maka makin tinggi pula keeratan hubungannya. Korelasi parsial digunakan untuk mengetahui tinggi rendahnya masing-masing variabel. Hasil pengolahan datanya dapat dilihat pada Tabel 5 berikut:

Tabel 5  
Koefisien Korelasi Parsial

		Motivasi	Diklat	Efikasi
Pearson Correlation	Motivasi	1.000	.544	.639
	Diklat	.544	1.000	.675
	Efikasi	.639	.675	1.000
Sig. (1-tailed)	Motivasi	.	.000	.000
	Diklat	.000	.	.000
	Efikasi	.000	.000	.
N	Motivasi	60	60	60
	Diklat	60	60	60
	Efikasi	60	60	60

Sumber: Data Diolah, 2019

Dari Tabel 5 di atas, menunjukkan bahwa; a) Nilai korelasi antara Diklat PKG/PKB dengan Efikasi Diri menunjukkan nilai korelasi sebesar 0,675 dengan arah positif. Nilai tersebut menunjukkan Diklat PKG/PKB dengan Efikasi Diri berada dalam derajat hubungan yang kuat (berada pada rentang 0.61 - 0,80), b) Nilai korelasi antara Efikasi Diri dengan Motivasi Berprestasi menunjukkan nilai korelasi sebesar 0,639 dengan arah positif. Nilai tersebut menunjukkan Efikasi Diri dengan Motivasi Berprestasi berada dalam derajat hubungan yang kuat (berada pada rentang 0.61 - 0,80) dan c) Nilai korelasi antara Diklat PKG/PKB dengan Motivasi Berprestasi menunjukkan nilai korelasi sebesar 0,544 dengan arah positif. Nilai tersebut menunjukkan Diklat PKG/PKB dengan Motivasi Bereprestasi berada dalam derajat hubungan yang cukup (berada pada rentang 0.41 - 0,60).

Selanjutnya 2) Koefisien korelasi Diklat PKG/PKB, Efikasi Diri dan Motivasi Berprestasi Secara Simultan. Nilai koefisien korelasi pada Tabel 6 merupakan nilai yang didapatkan dari hasil pengolahan data.

Tabel 6  
Koefisien Korelasi Simultan

Model	R	R Square	Ajusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin Watson
1	.657 <sup>a</sup>	.431	.411	3.24960	1.920

c. Predictors: (Constant), Efikasi, Diklat

d. Dependent Variabel: Motivasi

(Sumber: Data Diolah, 2019)

Berdasarkan Tabel 6 di atas, koefisien korelasi secara simultan diketahui nilai korelasi antara Diklat PKG/PKB, Efikasi Diri dan Motivasi Berprestasi adalah 0,657. Nilai tersebut berdasarkan rentang 0,61 – 0,80, yang dapat disimpulkan bahwa korelasi secara simultan menunjukkan hubungan yang kuat.

Langkah berikutnya adalah Analisis Koefisien Determinasi (KD) digunakan untuk melihat seberapa besar variabel independen (X) berpengaruh terhadap variabel dependen (Y) yang dinyatakan dalam prosentase. Prosentase peranan semua variabel bebas yang ditunjukkan oleh koefisien determinasi ( $R^2$ ), seperti pada Tabel 7 berikut:

Tabel 7

Koefisien Determinasi Parsial Diklat PKG/PKB terhadap Efikasi Diri dan Motivasi Brprestasi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity	
	B	Std. Error				Beta	Tolerance
(Constant)	9.108	6.417	.	1.419	.161	.	.
Diklat	.165	.108	.207	1.530	.132	.544	1.838
Efikasi	.544	.148	.499	3.684	.001	.544	1.838

a. Dependent Variabel: Motivasi

(Sumber: Data Diolah, 2019)

Dari Tabel 7 di atas, pengaruh koefisien determinasi parsial diketahui dengan melihat nilai Standardized Coefficients Beta, dengan nilai korelasi parsial sebagai berikut: 1) Hasil determinasi ditunjukkan pada nilai pengaruh Diklat PKG/PKB terhadap Efikasi Diri ( $X \rightarrow Z$ ) adalah sebesar 0,675. Nilai tersebut menunjukkan pengaruh Efikasi Diri terhadap Diklat PKG/PKB secara parsial sebesar 67,5%. 2) Hasil determinasi ditunjukkan pada nilai pengaruh Diklat PKG/PKB terhadap Motivasi Berprestasi ( $X \rightarrow Y$ ) adalah sebesar 0,207. Nilai tersebut menunjukkan

pengaruh Efikasi Diri terhadap Diklat PKG/PKB secara parsial sebesar 20,7%. 3) Hasil determinasi ditunjukkan pada nilai pengaruh Efikasi Diri terhadap Motivasi Berprestasi ( $Z \rightarrow Y$ ) adalah sebesar 0,499. Nilai tersebut menunjukkan pengaruh Efikasi Diri terhadap Diklat PKG/PKB secara parsial sebesar 49,9%.

Koefisien Determinasi Diklat PKG/PKB terhadap Efikasi Diri dan Motivasi Berprestasi secara simultan, ditunjukkan pada Tabel 8 berikut:

Tabel 8

Koefisien Determinasi Diklat PKG/PKB terhadap Efikasi Diri dan Motivasi Berprestasi Secara Simultan

Model	R	R Square	Ajusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin Watson
1	.657 <sup>a</sup>	.431	.411	3.24960	1.920

a. Predictors: (Constant), Efikasi, Diklat

b. Dependent Variable: Motivasi

(Sumber: Data Diolah, 2019)

Hasil estimasi ditunjukkan pada nilai R Square, sebesar 0,431. Nilai tersebut menunjukkan bahwa pengaruh Diklat PKG/PKB terhadap Efikasi Diri dan Motivasi Berprestasi secara keseluruhan adalah 43,1%.

Berdasarkan pengujian koefisien korelasi dan koefisien determinasi di atas, secara ringkas dapat dilihat pada Tabel 9 berikut ini:

Tabel 9

Hasil Analisa Koefisien Korelasi, R dan R<sup>2</sup>

Variabel	Korelasi	R	Koefisien Beta	R <sup>2</sup>
X Z	0,675		0,675	
X Y	0,544		0,207	
Z Y	0,639		0,499	
X Y Z		0,657		0,431

(Sumber: Data Diolah, 2019)

Dari Tabel 9 di atas, terdapat pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung sebagai berikut; a) Pengaruh langsung pembelajaran Diklat PKG/PKB terhadap Efikasi Diri adalah  $(0,675)^2 \times 100\% = 45,5\%$ , b) pengaruh langsung pembelajaran diklat PKG/PKB terhadap Motivasi Berprestasi adalah  $(0,544)^2 \times 100\% = 29\%$  dan c) pengaruh tidak langsung Diklat PKG/PKB terhadap Motivasi Berprestasi melalui Efikasi Diri adalah  $(0,675) \times (0,207) \times (0,499) \times 100\% = 6,97\%$ .

Selanjutnya pengujian hipotesis didasarkan pada Tabel 10 berikut:

Tabel 10  
Dasar Pengujian Hipotesis

Variabel	t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel</sub>
X Z	6,975	2,002
X Y	4,938	2,002

(Sumber: Data Diolah, 2019)

Dari Tabel 10 di atas, hipotesis pertama; "Terdapat pengaruh langsung yang signifikan Pembelajaran Diklat Teknis Substantif Peningkatan Kompetensi PKG dan PKB terhadap Efikasi Diri" diperoleh  $t_{hitung} = 6,975$  dan sebesar  $t_{tabel} = 2,002$ . Hal ini berarti bahwa ada pengaruh langsung yang signifikan Pembelajaran Diklat PKG/PKB terhadap Efikasi Diri. Hipotesis kedua; "Terdapat pengaruh langsung yang signifikan Pembelajaran Diklat Teknis Substantif Peningkatan Kompetensi PKG dan PKB terhadap Motivasi Berprestasi", diperoleh  $t_{hitung} = 4,938$  dan  $t_{tabel} = 2,002$ . Hal ini berarti bahwa ada pengaruh langsung yang signifikan Pembelajaran Diklat Teknis Substantif Peningkatan Kompetensi PKG dan PKB terhadap Motivasi Berprestasi.

Sedangkan untuk hipotesis ketiga didasarkan pada Tabel 11 berikut:

Tabel 11

Hasil Uji Anova  
Diklat PKG/PKB, Efikasi Diri  
dan Motivasi Berprestasi

Model	Sum of Square	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	456.685	2	228.343	21.624	.000 <sup>a</sup>
Residual	601.915	57	10.560		
Total	1058.600	59			

a. Predictors: (Constant), Efikasi, Diklat

b. Dependent Variable: Motivasi

(Sumber: Data Diolah, 2019)

Berdasarkan Tabel 11 di atas, hipotesis ketiga; "Terdapat pengaruh langsung yang signifikan Pembelajaran Diklat Teknis Substantif Peningkatan Kompetensi PKG dan PKB terhadap Motivasi Berprestasi melalui Efikasi Diri", diperoleh  $F_{hitung} = 21,624$  dan  $F_{tabel} = 4,006$ . Hal ini berarti bahwa Terdapat pengaruh langsung yang signifikan Pembelajaran Diklat Teknis Substantif Peningkatan Kompetensi PKG dan PKB terhadap Motivasi Berprestasi melalui Efikasi Diri.

Hasil pengujian persyaratan analisis, diperoleh semua variabel berdistribusi normal, linear, multikolinearitas tidak terdeteksi, dan tidak terjadi autokorelasi pada masing-masing variabel.



Pengaruh Diklat Teknis Substantif Peningkatan Kompetensi PKG/PKB terhadap Efikasi Diri. Hasil uji hipotesis membuktikan bahwa terdapat pengaruh langsung yang signifikan Pembelajaran Diklat Teknis Substantif Peningkatan Kompetensi PKG dan PKB terhadap Efikasi Diri. Artinya semakin baik diklat dilaksanakan, maka semakin baik pula Efikasi Diri seorang peserta. Pada penelitian ini, diklat dilihat dari; Pengembangan Kemampuan, Area Kemampuan Psikomotorik, Jangka Waktu Pelaksanaan, Materi yang Diberikan, Metode yang Digunakan dan Penghargaan Terakhir. Keyakinan dapat menyelesaikan tugas, Ketekunan dalam menyelesaikan tugas dan Keyakinan diri atas kemampuan menyelesaikan tugas menjadi pengukur tertinggi Efikasi Diri. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Hanun (2013) yaitu terdapat pengaruh langsung efikasi diri terhadap motivasi berprestasi sebesar 28,7% dengan koefisien jalur 0,536.

Pengaruh Diklat Teknis Substantif Peningkatan Kompetensi PKG/PKB terhadap Motivasi Berprestasi. Hasil uji hipotesis membuktikan bahwa terdapat pengaruh langsung yang signifikan Pembelajaran Diklat Teknis Substantif Peningkatan Kompetensi PKG dan PKB terhadap Motivasi Berprestasi. Artinya semakin baik diklat dilaksanakan, maka semakin baik motivasi berprestasi seorang peserta. Pada penelitian ini, dorongan akan tanggung jawab dan penghargaan sesama rekan kerja menjadi pengukur tertinggi motivasi berprestasi, sedangkan faktor lainnya yang dilihat adalah; berani mengambil resiko dan berprestasi yang lebih tinggi, berinteraksi sosial, kerja sama, pengakuan kemampuan, sportifitas dalam bekerja, pekerjaan yang menantang, keamanan kerja, kebebasan kerja, dan kepercayaan lembaga untuk berkarya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Widayanto (2015) bahwa semakin baik pendidikan dan pelatihan yang diikuti oleh guru, maka akan semakin besar pula motivasi berprestasi pada guru.

Pengaruh Diklat Teknis Substantif Peningkatan Kompetensi PKG/PKB terhadap Motivasi Berprestasi melalui Efikasi Diri. Hasil uji Hipotesis terakhir membuktikan terdapat pengaruh langsung yang signifikan Pembelajaran Diklat Teknis Substantif Peningkatan Kompetensi PKG dan PKB terhadap Motivasi Berprestasi melalui Efikasi Diri. Hal ini didukung dari hasil pengolahan data dari nilai koefisien determinasi yang disesuaikan (nilai *R Square*) sebesar 0,431 atau 43,1%.

## **PENUTUP**

### **Simpulan**

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian dan hasil penelitian dengan pembahasan yang telah dipaparkan, maka kesimpulan penelitian ini adalah pertama, terdapat pengaruh langsung yang signifikan Pembelajaran Diklat Teknis Substantif Peningkatan Kompetensi PKG dan PKB terhadap Efikasi Diri. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pembelajaran pada diklat, maka semakin baik efikasi diri seorang peserta. Kedua, terdapat pengaruh langsung yang signifikan Pembelajaran Diklat Teknis Substantif Peningkatan Kompetensi PKG dan PKB terhadap Motivasi Berprestasi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik diklat, maka semakin baik motivasi berprestasi seorang peserta. Ketiga, terdapat pengaruh langsung yang signifikan Pembelajaran Diklat Teknis Substantif Peningkatan Kompetensi PKG dan PKB terhadap Motivasi Berprestasi melalui Efikasi Diri, hal ini ditandai dengan hasil pengujian koefisien determinasi sebesar 0,431 atau 43,1%.

### **Saran**

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian dan hasil penelitian dengan pembahasan yang telah dipaparkan, disarankan kepada Pusdiklat Tenaga Teknis agar hasil penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan dalam upaya meningkatkan efikasi diri dan motivasi berprestasi guru madrasah. Pertimbangan tersebut terutama dalam memproduksi jenis-jenis diklat yang terkait dengan intensitas peningkatan empat kompetensi guru, yaitu kompetensi paedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi professional. Bagi Balai Diklat Keagamaan Bandung, hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan dalam menetapkan program pendidikan dan pelatihan yang lebih dapat meningkatkan efikasi diri dan motivasi berprestasi. Bagi widyaiswara, dalam hal untuk menanamkan nilai-nilai efikasi diri dan motivasi berprestasi, agar dalam melaksanakan dikjartih mampu memberikan keteladanan pada penguasaan pengetahuan, sikap, dan perilaku serta keterampilan tugas secara professional, dan bagi guru-guru Madrasah, hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan untuk meningkatkan pemahaman tentang pendidikan dan pelatihan, efikasi diri dan motivasi berprestasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik*, Edisi Revisi 2010. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ary Sutrischastini. 2015. *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunungkidul*. Jurnal Kajian Bisnis Volume 23 No 2 Juli 2015
- Aryani, Asih. 2017. *Gambaran Kompetensi Profesional Guru Madrasah*. Makalah. Tidak Dipublikasikan
- Bandura. 1997. *Self Efficacy The Exercise of Control*. New York: W.H Freeman and Company
- Djamarah, Syaiful Bahri. 2005. *Guru dan Anak Didik dalam Interaksi Edukatif, Suatu Pendekatan Teoritis Psikologis*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Dewi Kurniawati, 2016. *Hubungan antara Efikasi Diri dengan Kemandirian Belajar Siswa Kelas V SD Negeri Se-Kecamatan Srandakan*. Jurnal Pendidikan Guru Sekolah Dasar Edisi 23 Tahun ke-5 2016. Universitas Negeri Yogyakarta
- Dhita Ayu Meitaningrum, dkk. 2002. *Efektifitas Pendidikan dan Pelatihan dalam meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi pada badan Kepegawaian Daerah kabupaten Malang*. Jurnal Administrasi Publik (JAP), Vol 1, No.3, h. 192-199
- Elok Zakiyatus Sifah, 2015. *Pengaruh Efikasi Diri terhadap Aspirasi karir pada Siswa Kelas X SMA Negeri 1 Depok Sleman Yogyakarta*. E-Journal Bimbingan dan Konseling Edisi 1 Tahun ke-5 -2016, Universitas Negeri Yogyakarta
- Farida Hanun, 2013, *Pengaruh Efikasi Diri, Iklim Kerja dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Kepala Madrasah*, Analisa Jurnal Volume 20 Nomor 01 Juni 2013
- <https://www.statistikian.com/2016/11/uji-multikolinearitas.html/amp>, diunduh 19 Mei 2019, jam 15.00).
- Isaac, S., & Michael, W. B. 1982. *Handbook in Research and Evaluation*. Second Edition. San Diego, California: Edits Publishers.
- Komputer, Wahana, 2009. *Panduan Pengolahan Data Statistik dengan SPSS 16.0*. Jakarta. Salemba Infotek
- Pusdiklat Teknis dan Keagamaan. 2010. *Kurikulum Diklat Teknis Substantif Peningkatan Kompetensi Penilaian Kinerja Guru (PKG) dan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB)*. Kementerian Agama. Jakarta.
- Permeneg PAN dan RB Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya.
- Saud, Udin Syaefudin, 2009. *Pengembangan Profesi Guru*. Bandung. Alfabeta.
- Setia Mulyanto Sumantri, 2017. *Implementasi Program Pengalaman Lapangan (PPL) dalam Rangka Meningkatkan Efikasi Diri Mahasiswa, Desertasi. Sekolah Pasca Sarjana, Uninus*.
- Sopa Martina, Didin Syarifuddin. 2014. *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan terhadap Motivasi Dampaknya terhadap Prestasi Kerja Karyawan di Lokawisata Baturraden*. Jurnal Pariwisata Volume I No. 1. April 2014.
- Sufirmansyah. 2015. *Pengaruh Efikasi Diri terhadap Prestasi Belajar Mahasiswa Pascasarjana Prodi PAI STAIN Kediri dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening*. Didaktika Religia, Volume 3, No. 2 Tahun 2015.
- Sutopo. 2014. *Pengaruh Diklat dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Guru (Studi pada Guru SMPN di Kecamatan Pangkalan Banteng)*. JSM (Jurnal Sains Manajemen) ISSN: 2302-1411 Program Magister Sains Manajemen UNPAR Volume III, Nomor 2, September 2014.
- Thoha, Miftah. 2005. *Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Widayanto, 2015. *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Motivasi Berprestasi dan Kinerja Guru Alumni Diklat Bahasa Inggris MA Se-Jawa Timur*. Naskah Orasi Ilmiah. Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Surabaya.