

**MOTIVASI MENGIKUTI *FORWARD GENERATION* MEMPREDIKSI  
KEPEMILIKAN *HUMAN CAPITAL SKILLS* MELEWATI  
LINGKUNGAN BELAJAR PADA PARA SENIOR  
DI *FORWARD GENERATION*  
GKKD JAKARTA**

**TESIS**

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan  
dalam Mendapatkan Gelar Magister Psikologi**



**Nama : Selviana**

**NIM : 0965290001**

**NIRM : 20093120012070001**

**PROGRAM MAGISTER PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS PERSADA INDONESIA Y.A.I  
JAKARTA, 2011**

### Pernyataan Non-Plagiat

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa *Tesis* yang saya susun ini merupakan tulisan hasil karya saya sendiri, sebagai syarat memperoleh gelar magister dalam bidang psikologi dari Program Magister Psikologi Universitas Persada Indonesia Y.A.I.

Adapun pada bagian-bagian tertentu dalam penelitian tesis ini ada beberapa tulisan karya orang lain yang saya kutip dengan mencantumkan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam tesis ini, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku.

Jakarta, Mei 2011

Yang membuat pernyataan

(Selviana)

NIM:

0965290001

**MOTIVASI MENGIKUTI *FORWARD GENERATION* MEMPREDIKSI  
KEPEMILIKAN *HUMAN CAPITAL SKILLS* MELEWATI  
LINGKUNGAN BELAJAR PADA PARA SENIOR  
DI *FORWARD GENERATION*  
GKKD JAKARTA**

**Nama : Selviana  
NIM : 0929650001  
NIRM : 20093120012070001**

Disetujui Untuk Diuji

Pembimbing I

Pembimbing II

(Prof. Dr. Soetarlinah Sukadji)

(Dr. Kuncono Teguh Yunanto, MM)

Mengetahui :  
Ketua Program Magister Psikologi

(Dr. Tamsil Fauzi)  
Dipertahankan di depan Panitia

## Ujian Tesis Magister Psikologi

Pada hari.....Tgl....., bulan,.....tahun

Dewan Penguji

Tanda Tangan

1.....

.....

2. Prof. Dr. Soetarlinah Sukadji  
(Pembimbing I & anggota penguji)

.....

3. Dr. Kuncono Teguh Yunanto, MM  
(Pembimbing II & anggota penguji)

.....

Mengesahkan  
Dekan Fakultas Psikologi Universitas Persada Indonesia Y.A.I**(Prof.Dr. Sarlito Wirawan Sarwono)**

Beraniilah melakukan kesalahan, tetapi setelah itu harus lebih berani memperbaikinya.  
Karena hidup tidak lebih baik tanpa pernah melakukan kesalahan, dan hidup tidak  
lebih baik tanpa pernah belajar dari kesalahan itu. Jangan menyerah.  
(Selviana)

Karya sederhana ini ku persembahkan kepada :  
Kedua orangtua ku, Prof. Dr. Soetarlinah Sukadji, Youth GKKD Jakarta  
serta orang-orang yang ku sayangi, sebagai ucapan terima kasih dan  
kasih sayang yang tiada ternilai...

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis kepada Tuhan Yang Maha Kuasa atas segala Kasih Karunia-Nya, sehingga penulisan tesis ini dapat terselesaikan. Semua ini bukan karena kuat dan gagah ku, tetapi hanya karena anugerah-Nya. Biarlah segala kemuliaan hanya bagi-Nya.

Penulis menyadari bahwa dengan bantuan dan dukungan dari berbagai pihak, akhirnya tesis ini dapat terselesaikan. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Sarlito Wirawan Sarwono, selaku Dekan Fakultas Psikologi UPI YAI.
2. Oma Prof. Dr. Soetarlinah Sukadji, selaku dosen pembimbing I dan tokoh Psikologi favorit saya yang telah membimbing dengan cara yang sangat luarbiasa. Saya belajar banyak dan bangga dibimbing oleh dosen terbaik seperti oma. Semoga oma puas, karena tesis ini merupakan janji saya untuk mewujudkan harapan besar oma. Terima kasih atas segalanya oma, saya bisa menyelesaikan tesis ini karena oma.
3. Bapak Dr. Koncono Teguh Yunanto, MM, selaku dosen pembimbing II yang telah meluangkan waktu dan pikirannya untuk membimbing serta mengarahkan penulis dalam menyelesaikan tesis ini. Biar Tuhan yang membalas kebaikan hati bapak.
4. Seluruh dosen Psikologi UPI Y.A.I yang telah memberikan banyak ilmu pengetahuan yang bermanfaat dan para karyawan khususnya Bu'Mei yang telah banyak membantu penulis dalam memudahkan segala urusan administrasi. Terima kasih banyak ya bu.
5. Bapak Pdt. Dr. Ir. Eduar Moniyong dan Ibu Pdt. Dr. Elly Moniyong, selaku Gembala Sidang GKKD Jakarta dan para pemimpin yang telah mengayomi dan

memberikan segalanya untuk melayani. Sungguh, saya sangat diberkati menjadi bagian dalam keluarga di dalamnya.

6. Rekan-rekan *Forward Generation (Youth)* GKKD Jakarta atas kerjasamanya dalam mengisi skala yang diberikan. Biarlah penelitian ini memberikan sedikit kontribusi dari segala hal yang begitu luarbiasa saya terima selama ini. Kerinduan terbesar dalam hati saya adalah melakukan kehendak-Nya di generasi ini sampai akhir, bersama rekan-rekan.
7. Kedua orangtua ku tercinta (papa dan mama), dan saudara-saudara ku yang tersayang. Terimakasih atas cinta, pengorbanan, dan segala yang terbaik yang selalu papa dan mama berikan untuk saya. Biarlah tesis ini menjadi hadiah yang bisa menyukakan hati papa dan mama di tahun ini.
8. Teman-teman seperjuangan Magister Sains angkatan 2009 konsentrasi pendidikan, “mama” Lora, “tante” Fira, “mami” Lia, “bunda” Nur, Mr. Carry, Pak Alex, dan Pak Sixtus, untuk perhatian, suka-duka, dan saling berbagi selama penulis menjalani perkuliahan di UPI YAI, juga teman-teman PIO yang kompak yang menjadi bagian dalam kekeluargaan yang terjalin selama perkuliahan berlangsung.

Semoga Tuhan membalas segala kebaikan dengan berlipat kali ganda. Akhirnya dengan segala kerendahan hati, penulis mohon maaf atas segala kekurangan dalam tesis ini. Semoga tesis ini bermanfaat dan Tuhan memberkati kita semua.

Jakarta, Mei 2011

**SELVIANA**

## DAFTAR ISI

Halaman	
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERNYATAAN NON-PLAGIAT.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN TIM PEMBIMBING.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
ABSTRAK.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR LAMPIRAN.....	xi
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	9
C. Tujuan Masalah.....	10
D. Manfaat Penelitian.....	11
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. <i>Human Capital Skills</i>	
1. Pengertian <i>Human Capital Skills</i> .....	12
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi <i>Human Capital Skills</i> .....	14
3. Indikator Pengukuran <i>Human Capital Skills</i> .....	17
B. Lingkungan Belajar	
1. Pengertian Lingkungan Belajar.....	19
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Belajar.....	21
3. Indikator Pengukuran Lingkungan Belajar.....	23

C. Motivasi	
1. Pengertian Motivasi.....	26
2. Macam-macam Motivasi Mengikuti <i>Forward Generation</i> .....	28
D. Kerangka berfikir menuju hipotesis.....	30

### BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Hipotesis Penelitian.....	34
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	34
C. Populasi dan Metode Pengambilan Sampel.....	36
D. Instrumen Penelitian.....	37
E. Metode Analisis Instrumen Penelitian.....	40
F. Hasil Uji Coba Instrumen Penelitian.....	40
G. Metode Analisis Data.....	43

### BAB IV PELAKSANAAN PENELITIAN

A. Persiapan Penelitian.....	44
1. Orientasi kanchah.....	44
2. Persiapan Administrasi.....	45
B. Gambaran Sampel Penelitian.....	45
C. Gambaran Data Penelitian.....	46
D. Hasil Analisis Data Penelitian.....	47

### BAB V PENUTUP

A. Pembahasan.....	51
B. Kesimpulan.....	54
C. Saran-saran.....	54

### DAFTAR PUSTAKA

### LAMPIRAN

### RIWAYAT HIDUP

**DAFTAR TABEL**

- Tabel 3.1 : Cara Penilaian Skala *Human Capital Skill*, Lingkungan belajar, dan Motivasi Mengikuti *Forward Generation*
- Tabel 3.2 : Blue Print Skala *Human Capital Skills*
- Tabel 3.3 : Blue Print Skala Lingkungan Belajar
- Tabel. 3.4 : Blue Print Skala Motivasi Mengikuti *Forward Generation*
- Tabel 3.5 : Hasil Analisis Uji Coba Skala *Human Capital Skills*
- Tabel 3.6 : Hasil Analisis Uji Coba Skala Lingkungan Belajar
- Tabel 3.7 : Hasil Analisis Uji Coba Skala Motivasi Mengikuti *Forward Generation*
- Tabel 4.1 : Gambaran Data Penelitian
- Bagan 4.2 : Hasil Prediksi Penelitian

## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran A : Instrumen Penelitian
- Lampiran B : Data *Try Out*
- Lampiran C : Hasil Analisis Uji Coba (Validitas & Reliabilitas)
- Lampiran D : Data Penelitian
- Lampiran E : Hasil Analisis Data Statistik
- Lampiran F : Surat Pengantar Penelitian dan Surat Keterangan Penelitian

## BAB I

### PENDAHULUAN

Dalam bab ini dibahas mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian.

#### A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan sarana yang sangat berperan penting dalam membangun kehidupan manusia. Individu pada akhirnya terus belajar dan berkembang lewat proses-proses pendidikan baik secara formal maupun informal.

Secara formal individu mendapatkan pengalaman pendidikan lewat sekolah dan lembaga-lembaga pendidikan yang memberikan kontribusi dalam aspek intelektual, moral, dan sosial. Secara nonformal individu memperoleh pengalaman pendidikan lewat komunitas-komunitas tertentu seperti keluarga, lingkungan rumah, dan komunitas-komunitas lainnya yang dapat membangun kehidupan sosial, moral, ketrampilan, dan spiritual.

*Forward Generation* adalah sebuah komunitas rohani Kristen anak-anak muda yang dinaungi oleh Gereja Kristen Kemah Daud (GKKD) Jakarta. Komunitas ini melayani kalangan pelajar sampai mahasiswa. Beberapa hal yang dilakukan dalam kegiatan rohani di *Forward Generation* ini adalah Kelompok Tumbuh yaitu komunitas kecil yang terdiri dari lima sampai 12 orang; Kelompok

Pemuridan yang terdiri dari satu sampai delapan orang murid dan dibimbing oleh satu pembimbing rohani dengan jenis kelamin yang sama; *Youth Camp* gabungan yaitu kegiatan rohani tahunan yang dilakukan di luar kota selama dua sampai tiga hari terdiri dari beberapa sesi yang bertujuan untuk mendalami kehidupan spiritual bagi para pelajar SMP dan SMA; *Training Teaching with style* yaitu training mengajar bagi para guru agama Kristen dalam membina siswa-siswinya di sekolah; persekutuan-persekutuan rohani Kristen yang dilakukan di sekolah-sekolah, dan kegiatan hari-hari besar keagamaan. Jumlah keseluruhan anggota yang tergabung dalam komunitas *Forward Generation* ini adalah sekitar 500 orang (Moniyong, 2011).

Program-program yang dilakukan dalam komunitas *Forward Generation* banyak menarik minat para pelajar. Pembinaan-pembinaan khusus yang dilakukan dalam kelompok-kelompok tumbuh dan Pemuridan melatih individu untuk menjadi seorang pemimpin, menyalurkan bakat, dan kemampuan khususnya dalam bidang pelayanan-pelayanan tertentu seperti musik, drama, tari, multimedia, *helps*, konseling, *public speaking*, dan lain sebagainya. Selain itu, *Forward Generation* banyak bekerjasama dengan para guru agama Kristen dalam membina siswa-siswi melalui program-program tersebut. *Forward Generation* semakin terus memperluas daya jangkauannya bagi anak-anak muda Kristen. Namun demikian hal-hal tersebut juga menimbulkan beberapa masalah. Bagi para pelajar yang baru tergabung dalam komunitas ini selama beberapa tahun pasti terus berkembang baik dalam kehidupan rohani, sosial, maupun

ketrampilan-ketrampilan yang dapat tersalurkan. Tetapi bagi orang-orang yang sudah lama tergabung dalam komunitas ini ada yang merasa semakin tersisihkan. Berdasarkan pengamatan, wawancara, dan pengalaman penulis di *Forward Generation*, ada beberapa alasan yang melatar belakangnya:

Pertama, orang-orang yang sudah tidak lagi pelajar ataupun mahasiswa memiliki ketertarikan dan kebutuhan yang berbeda dengan para pelajar. Kecenderungan orang-orang yang sudah bekerja adalah kebutuhan akan sebuah komunitas dunia kerja. Kedua, tuntutan-tuntutan yang ada dalam komunitas ini semakin banyak sedangkan bagi mereka yang sudah bekerja memiliki waktu yang terbatas. Ketiga, dengan kehadiran anggota-anggota baru dalam komunitas *Forward Generation* membuat pemimpin-pemimpin yang ada di dalamnya fokus untuk mencetak regenerasi tetapi orang-orang yang lebih senior kurang diperhatikan sehingga menimbulkan kekecewaan bagi orang-orang yang lebih lama ini. Keempat, para senior ini kurang memiliki paradigma yang lengkap untuk mengembangkan diri mereka dalam sebuah komunitas yang bisa membuat mereka bertumbuh. Orang-orang seperti ini hanya berpandangan bahwa untuk mengembangkan diri mereka dalam komunitas *Forward Generation* harus memiliki banyak waktu untuk terjun dalam bidang-bidang pelayanan tertentu sehingga mereka tidak pernah berfikir bahwa sebenarnya ada banyak hal yang masih bisa mereka kerjakan dengan apa yang mereka miliki untuk dikembangkan.

Kemampuan-kemampuan individu yang sedang banyak diteliti pada masa kini adalah *Human Capital Skills* yang merupakan proses membebaskan manusia, dimana insan manusia memperoleh peluang mengaktualisasikan diri secara optimal (Semiawan, 2006). Disebut *Capital Skills* karena kemampuan-kemampuan yang dimiliki individu ini menjadi modal mengembangkan diri lebih lanjut. Kemampuan-kemampuan ini diperoleh di sekolah maupun latihan-latihan, dan bersifat *hidden curriculum* atau kurikulum yang tersembunyi, artinya kemampuan yang diperoleh tidak dinilai oleh sekolah atau pelatih dan merupakan akibat sampingan dari kurikulum yang ada. Ada dua jenis dalam *human capital skills*: pertama adalah *soft skills* yaitu kemampuan-kemampuan individu seperti kepemimpinan, membangun hubungan dengan orang lain, kemampuan mengatur diri, dan kedua adalah *technical skills* yaitu kemampuan-kemampuan individu seperti bermain musik, berolah raga, dan lain-lain (Cote & Levine, 1997: 237). Individu yang memiliki *human capital skills* yang adekuat tidak hanya berdiam diri ketika ada sesuatu yang dapat dikerjakannya. Ia akan berusaha mencari cara untuk mengembangkan kemampuan-kemampuan dirinya agar dapat terus berkembang ke arah yang tinggi, sedangkan individu yang tidak memiliki *human capital skills* yang adekuat tidak akan berusaha berfikir dan bertindak lebih luas ketika mengalami hambatan untuk mengembangkan dirinya (Haubl & Murray, 2003). Fenomena ini ditemukan dalam komunitas *Forward Generation*. Kebanyakan para senior yang tidak memiliki *human capital skills* yang tinggi akan merasa tersisih karena adanya regenerasi. Para senior ini tidak

berfikir lebih jauh untuk dapat mengembangkan dirinya dalam bentuk-bentuk pelayanan yang sesuai dengan kapasitasnya saat ini. Mereka berada dalam kesibukan-kesibukan baru mereka dan berfikir bahwa karena kesibukan-kesibukan itu mereka tidak bisa mengerjakan banyak hal dan akhirnya mengundurkan diri dari komunitas *Forward Generation*.

Hal lain yang mempengaruhi permasalahan ini adalah Lingkungan Belajar. Priyanto (2010) mengemukakan bahwa lingkungan belajar adalah lingkungan yang diinginkan/diharapkan agar hasil belajar yang diraih seseorang maksimal. Dengan kata lain, individu akan semakin maksimal dalam mengembangkan ketrampilan-ketrampilan yang dimilikinya dalam proses belajar lewat lingkungan belajar yang sesuai. Karabel dan Halsey (dalam Cote & Levine, 1997) menjelajahi peran yang dimainkan oleh keterlibatan individu dengan lingkungan belajar yaitu bahwa individu harus berpartisipasi secara aktif dalam lingkungan belajarnya jika ingin memaksimalkan manfaat dari pengalaman belajarnya tersebut. Jika lingkungan belajar mendukung individu untuk mengembangkan keterampilan-keterampilan yang dimilikinya dan juga adanya inisiatif individu untuk berperan aktif dalam lingkungan belajar tersebut, maka akan membuat perkembangan individu menjadi optimal.

Dalam komunitas *Forward Generation* terdapat beberapa jenis lingkungan belajar seperti kelompok tumbuh dan kelompok pemuridan. Kelompok-kelompok ini bertujuan untuk menolong individu-individu bertumbuh

dan menjalin hubungan kekeluargaan yang akrab sesama anggota *Forward Generation* dan memiliki pertemuan rutin yang terjadwal setiap minggunya (Moniyong, 2011). Permasalahan yang terjadi bagi para senior dalam lingkungan belajarnya di komunitas ini adalah mereka jarang bisa hadir dalam kelompok-kelompok tumbuh ataupun kelompok-kelompok pemuridan. Mereka jarang punya waktu yang cukup untuk membangun hubungan dengan sesama anggota *Forward Generation* sehingga membuat para senior ini merasa kurang memperoleh *follow-up*. Hal ini terlihat dari eksistensian para senior di komunitas *Forward Generation* yang kurang teribat dalam kegiatan-kegiatan yang ada. Selain itu para senior ini juga merasa bahwa kebutuhan mereka secara psikologis sudah berbeda dengan kebutuhan para pelajar yang masih aktif sehingga lingkungan belajar/komunitas yang dibutuhkan oleh para senior ini berbeda dengan komunitas pelajar. Hal inilah yang membuat para senior merasa kurang menemukan tempat yang tepat untuk mengembangkan *Human Capital Skills* mereka. Belum lagi adanya para senior yang merasa terabaikan oleh pemimpin-pemimpin mereka akibat munculnya regenerasi baru yang kapasitas waktu dan kemampuan-kemampuannya lebih produktif dibanding mereka, sehingga membuat keberadaan para senior ini menjadi kurang berkembang dan menimbulkan kekecewaan. Ketika lingkungan belajar mereka sudah tidak lagi mampu memenuhi kebutuhan psikologisnya, maka secara otomatis mempengaruhi pengembangan *human capital skills*-nya dalam komunitas *Forward Generation*. Namun demikian, tidak semua senior ini memutuskan

untuk keluar dari komunitas *Forward Generation*. Masih ada juga para senior yang sampai saat ini masih aktif dalam aktivitas-aktivitas di *Forward Generation*. Salah satu faktor utama yang mempengaruhinya adalah motivasi. Motivasi adalah sesuatu yang menyemangati, mengarahkan, dan menopang perilaku (Ormrod, 2006). Individu yang termotivasi akan bergerak, membawa mereka dalam arah tertentu, dan membuat mereka melangkah maju.

Pintrich dan Schunk (2008) mengemukakan bahwa motivasi merupakan proses dimana kegiatan yang diarahkan oleh tujuan yang hendak dicapai, disulut, dan berkelanjutan. Dalam pengertian ini mengacu pada berbagai hal yang melatar belakangi dan menjadi tujuan para senior dalam mengikuti *Forward Generation*. Yankelovich's (dalam Cote & Levine, 1997) mengemukakan macam-macam motivasi yang melatar belakangi individu dalam mengikuti sesuatu hal: Pertama adalah motivasi mengembangkan karier yaitu alasan individu mengikuti suatu kegiatan dengan tujuan untuk dapat meningkatkan karier dan kehidupan masa depannya. Kedua adalah motivasi mengembangkan kemampuan intelektual yaitu bagaimana individu ingin memperlengkapi diri lewat pengetahuan/pengajaran yang dapat menumbuhkan kemampuan intelektualnya. Ketiga adalah motivasi mengembangkan kemampuan kemanusiaan yaitu bagaimana individu-individu baik secara pribadi maupun kelompok mengembangkan kemampuan-kemampuan kemanusiaannya melalui pertemanan, menolong orang lain secara tulus, dan bagaimana individu tersebut dapat memberi arti bagi orang lain.

Keempat adalah motivasi atas dasar harapan/dorongan oranglain yaitu berkaitan dengan hal-hal yang menjadi harapan maupun dorongan yang berasal dari luar diri individu untuk terus ikut serta dalam hal tersebut. Kelima adalah motivasi tidak memiliki pilihan lain yaitu menyangkut individu-individu yang tidak memiliki pilihan atau alasan yang kuat untuk mengikuti suatu hal.

Berdasarkan pengalaman, observasi, dan interaksi penulis dengan para senior di *Forward Generation*, para senior yang memiliki motivasi yang adekuat mengarahkan dirinya untuk tetap aktif dalam bidang-bidang ketrampilan yang masih bisa dikerjakannya sekalipun mereka memiliki kesibukan-kesibukan pribadi. Mereka terus melatih diri mereka dan meningkatkan kapasitas pengembangan diri mereka dengan pemahaman-pemahaman rohani yang kuat. Motivasi seperti ini merupakan motivasi mengembangkan kemampuan intelektual. Selain itu para senior yang masih tetap bergabung dalam komunitas ini adalah karena mereka terpenggil untuk melayani anak-anak muda dan menjadi mentor bagi regenerasi selanjutnya. Mereka fokus untuk memberdayakan *human capital skills* mereka dan juga berkomitmen melakukan pengkaderan bagi generasi selanjutnya dalam membangun komunitas *Forward Generation* khususnya dalam kalangan anak-anak muda sehingga para senior inilah yang kemudian menjadi pemimpin-pemimpin bagi generasi masa depan selanjutnya di *Forward Generation*. Motivasi seperti ini merupakan motivasi mengembangkan kemampuan kemanusiaan. Sedangkan motivasi mengembangkan karier, motivasi atas dasar harapan/dorongan oranglain, dan

tidak punya pilihan lain nampaknya tidak relevan dengan motivasi-motivasi para senior di *Forward Generation* karena komunitas ini bukanlah tempat untuk meningkatkan karier, dan para senior yang masih tetap tergabung selama bertahun-tahun sudah melewati banyak hal baik dengan dukungan oranglain ataupun tidak yang membuat mereka memutuskan untuk tetap berada di *Forward Generation*.

Berdasarkan fenomena di atas, dapat dilihat bahwa para senior di *Forward Generation* memiliki permasalahan dalam memberdayakan *human capital skills*-nya. Ada hal yang melatar belakangi motivasi para senior mengikuti *Forward Generation* melalui lingkungan belajar mereka dalam mengembangkan *human capital skills*-nya di *Forward Generation*.

Dari uraian tentang motivasi mengikuti *Forward Generation*, lingkungan belajar, dan *human capital skills*, jelas bahwa ketiga hal tersebut sangat berperan penting dalam mengembangkan individu-individu sehingga dapat hidup lebih produktif di segala aspek kehidupan.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan dalam latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan masalah :

1. “Apakah Motivasi Mengembangkan Kemampuan Intelektual” memprediksi kepemilikan *Human Capital Skills* melewati Lingkungan Belajar pada para senior di *Forward Generation* GKKD Jakarta ?”
2. “Apakah Motivasi Mengembangkan Kemampuan Kemanusiaan” memprediksi kepemilikan *Human Capital Skills* melewati Lingkungan Belajar pada para senior di *Forward Generation* GKKD Jakarta ?”
3. “Apakah Motivasi Mengembangkan Kemampuan Intelektual” dan Motivasi Mengembangkan Kemampuan Kemanusiaan” memprediksi kepemilikan *Human Capital Skills* melewati Lingkungan Belajar pada para senior di *Forward Generation* GKKD Jakarta ?”

### C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh gambaran mengenai :

1. “Motivasi Mengembangkan Kemampuan Intelektual” memprediksi kepemilikan *Human Capital Skills* melewati Lingkungan Belajar pada para senior di *Forward Generation* GKKD Jakarta.
2. “Motivasi Mengembangkan Kemampuan Kemanusiaan” memprediksi kepemilikan *Human Capital Skills* melewati Lingkungan Belajar pada para senior di *Forward Generation* GKKD Jakarta.
3. “Motivasi Mengembangkan Kemampuan Intelektual” dan “Motivasi Mengembangkan Kemampuan Kemanusiaan” memprediksi kepemilikan *Human*

*Capital Skills* melewati Lingkungan Belajar pada para senior di *Forward Generation* GKKD Jakarta.

#### **D. Manfaat Penelitian**

##### 1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan khususnya psikologi pendidikan.

##### 2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi para praktisi pendidikan dan solusi khususnya bagi *Forward Generation* mengenai pentingnya motivasi yang di mediasi lingkungan belajar dalam mengembangkan *human capital skills* serta mengaplikasikannya sehingga dapat menolong individu dalam mengembangkan kemampuan-kemampuannya secara optimal.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini dibahas mengenai teori yang mendasari dan mendukung masalah yang akan diteliti, yaitu *Human Capital Skills*, Lingkungan Belajar, dan Motivasi mengikuti *Forward Generation*. Dalam bab ini juga diuraikan mengenai kerangka berfikir menuju hipotesis.

#### A. *Human Capital Skills*

##### 1. Pengertian *Human Capital Skills*

Individu dalam melakukan kegiatan sehari-hari tak lepas dari setiap kemampuan tertentu yang dimilikinya dan dapat dijadikan modal agar dapat terus mengembangkan diri lebih lanjut dalam berbagai aspek kehidupannya. Semiawan (2006) mengemukakan bahwa untuk dapat terus mengembangkan diri ke arah yang lebih baik ini, individu-individu membutuhkan sebuah peluang untuk mengaktualisasikan diri secara optimal “*to become what he/she is capable of*”, yaitu suatu upaya untuk memberdayakan manusia sesuai kemampuan yang ada padanya dan sesuai pilihannya sendiri. Ini adalah suatu pengembangan kemampuan manusia yang disebut *human capital skills*.

Pengembangan kemampuan manusia ini terjadi tidak hanya di pendidikan formal atau pelatihan program, tetapi juga dalam interaksi informal dengan orang lain serta melalui refleksi diri. Peran jaringan sosial dan norma-norma dalam

membina budaya belajar pengembangan ketrampilan diri ini adalah penting sepanjang seluruh siklus hidup (OECD, 2001).

Nelson dan Phelps (dalam Son, 2010) mengartikan *human capital skills* sebagai "investasi pada manusia". Pengertian ini merujuk pada kemampuan-kemampuan yang dimiliki individu merupakan investasi yang dapat dijadikan modal dalam mengembangkan kehidupannya lebih lanjut. Menurut Ratchford (dalam Haubl & Murray, 2003) *human capital skills* adalah pengetahuan, kemampuan, atau keahlian yang terkandung dalam diri individu dan diperoleh melalui investasi dalam pelatihan formal maupun informal pendidikan dengan belajar sambil melakukan (*learning by doing*). Belajar sambil menggunakan kemampuan dan pengetahuan ini berlangsung dari lahir sampai mati. Konsep belajar sepanjang hayat ini menekankan pentingnya belajar di semua tahap kehidupan dalam konteks sekolah dan bidang-bidang pendidikan lainnya (OECD, 2001).

Pada dasarnya individu-individu memiliki kebutuhan-kebutuhan yang harus dipenuhi dalam kehidupannya sehari-hari. Kebutuhan-kebutuhan ini bisa terpenuhi dengan cara mengusahakannya lewat kemampuan-kemampuan tertentu yang diperolehnya baik melalui sekolah maupun latihan-latihan. Bermodal kemampuan-kemampuan seperti inilah individu-individu dapat memenuhi kebutuhannya sekaligus mengembangkan dirinya secara optimal dalam kehidupannya sehari-hari. Semiawan (2006) mengungkapkan bahwa pada

gilirannya *human capital skills* akan menghasilkan manusia yang secara optimal mampu menghadirkan kemampuannya secara bermakna, untuk memainkan peran yang bersifat jamak dalam lingkungan masyarakat.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini *human capital skills* adalah kemampuan-kemampuan yang dimiliki individu yang dijadikan modal untuk mengembangkan diri lebih lanjut.

## **2. Faktor-faktor yang mempengaruhi *Human Capital Skills***

Menurut Suryabrata (dalam Herkusumo, Munandar, dan Bonang, 2009) terdapat dua faktor utama yang mempengaruhi perilaku individu dalam menghasilkan prestasi/*human capital skills*-nya : Pertama, Faktor internal/ motivasi yaitu faktor yang terdapat dalam diri individu itu sendiri untuk mengembangkan *human capital skills*-nya di *Forward Generation*. Kedua, faktor eksternal yaitu faktor yang muncul dan dipengaruhi oleh lingkungan/luar diri individu seperti kelompok tumbuh dan kelompok peminatan yang mawadahi individu dalam mengembangkan *human capital skills*-nya di *Forward Generation*. Wentzel (1998) mengemukakan bahwa motivasi dan hubungan sosial (*social relationship*) yang dalam penelitian ini termasuk dalam lingkungan belajar merupakan dua hal yang berpotensi dalam mempengaruhi individu untuk mengembangkan kemampuan-kemampuan yang dimilikinya. Dalam hal ini,

individu harus memiliki motivasi yang tinggi disertai dengan keterlibatannya secara sosial agar dapat menumbuh-kembangkan potensinya secara maksimal.

a. Motivasi

Motivasi merupakan energi di dalam diri individu yang ditandai oleh dorongan efektif dan reaksi-reaksi untuk mencapai tujuan (Soemanto, 2009). Dalam usaha mencapai tujuan tersebut, individu-individu juga memerlukan kemampuan-kemampuan tertentu yang sesuai dengan apa yang hendak dicapainya. Pintrich dan Schunk (2008) mengemukakan bahwa individu yang termotivasi akan mengarahkan dirinya pada tindakan-tindakan seperti perencanaan, melatih, pengorganisasian, pemantauan, membuat keputusan, pemecahan masalah, dan menilai kemajuan. Kegiatan-kegiatan tersebut diarahkan untuk mencapai tujuannya dan hal ini berkaitan erat dengan bagaimana individu tersebut menggunakan *human capital skills*-nya dalam hal *self management skills*, *self motivation skills*, maupun *self technical skills* (Krmptic, Rush, dan Evers, dalam Cote & Levine: 1997). Dengan demikian, dapat dilihat bahwa individu-individu yang dilatar belakangi oleh motivasi yang tinggi pasti akan mengarahkan *human capital skills*-nya secara optimal kepada tujuan tersebut.

## b. Lingkungan Belajar

Lingkungan belajar merupakan tempat dimana individu dapat mengembangkan kemampuan-kemampuan yang dimilikinya lebih lanjut. Oleh sebab itu lingkungan belajar haruslah menjadi tempat yang efektif dimana kondisi yang ada benar-benar sesuai dan mendukung kelancaran serta kelangsungan proses pembelajaran individu (Saroni dalam Kusmoro, 2008). Senada dengan hal itu, Anderson dan Moos (dalam Pintrich & Schunk, 2008) mengemukakan lingkungan belajar yang kondusif dapat memberi peluang bagi individu-individu untuk belajar banyak hal melalui interaksi dengan orang lain, belajar bersama, mengerjakan tugas-tugas kelompok, dan rasa untuk saling memiliki dalam lingkungan belajarnya. Sebaliknya lingkungan belajar yang kurang kondusif seperti tidak adanya rasa aman dan kekeluargaan dalam lingkungan belajar, kurangnya pengaturan yang baik dalam lingkungan belajarnya, penugasan yang tidak terstruktur, dan lain sebagainya dapat menghambat perkembangan *human capital skills* individu. Karabel & Halsey (dalam Cote & Levine, 1997) menyatakan bahwa individu harus berpartisipasi secara aktif dalam lingkungan belajarnya jika ingin memaksimalkan manfaat dari pengalaman belajarnya tersebut. Jika lingkungan belajar mendukung individu untuk mengembangkan keterampilan-keterampilan yang dimilikinya dan juga adanya inisiatif individu untuk berperan aktif dalam lingkungan belajar tersebut, maka akan membuat *human*

*capital skills* individu akan lebih berkembang. Oleh sebab itu, dapat disimpulkan bahwa berbagai hal yang terdapat dalam lingkungan belajar ini dapat mempengaruhi individu dalam mengembangkan *human capital skills*-nya secara optimal.

Dengan demikian, faktor-faktor yang mempengaruhi *human capital skills* dalam penelitian ini adalah motivasi dan lingkungan belajar.

### **3. Indikator Pengukuran *Human Capital Skills***

Krmpotic, Rush, dan Evers (dalam Cote & Levine, 1997), mengemukakan adanya tiga indikator dalam mengukur *human capital skills* :

#### *a. Self-management Skills*

Indikator ini berkaitan dengan kemampuan individu dalam mengembangkan keterampilan-keterampilannya untuk mengatur dan mengelola dirinya serta beradaptasi dengan lingkungan. Contoh dalam *Forward Generation* adalah kemampuan kepemimpinan (sebagai pembimbing rohani, ketua KT (Kelompok Tumbuh), pemimpin wilayah, ketua acara-acara besar), beradaptasi dengan lingkungan yang ada di komunitas *Forward Generation* seperti kelompok pemuridan, kelompok tumbuh, dan pertemuan-pertemuan gabungan wilayah serta kreativitas dan inovasi dalam mengerjakan program-program *Forward Generation*.

*b. Self-motivation Skills*

Indikator ini mengungkap keterampilan-keterampilan tertentu yang membuat individu dapat memotivasi dirinya untuk terus bertumbuh. Di komunitas *Forward Generation* contohnya adalah inisiatif dan keterlibatan untuk berperan aktif dalam komunitas *Forward Generation*, memiliki semangat yang tinggi untuk mengerjakan tanggung jawabnya, mampu bekerja secara individu maupun kelompok, dan mengambil keputusan yang tepat dalam segala hal yang dilakukannya di *Forward Generation*.

*c. Self Technical Skills*

Indikator ini mengungkap keterampilan-keterampilan yang bersifat teknis seperti kemampuan multimedia, *helps*, *ushers*, bermain musik dan olah raga, serta kemampuan memecahkan masalah. Dalam komunitas *Forward Generation*, individu yang mengembangkan keterampilan-keterampilan seperti ini terlibat dalam bidang musik, drama, tari, multimedia, *helps*, dan konseling.

Dalam penelitian ini, indikator-indikator yang dipakai adalah *self management skills*, *self motivation skills*, dan *self technical skills*, karena menurut analisa penulis indikator-indikator ini berkembang secara bersama-sama dalam komunitas *Forward Generation*.

## **B. Lingkungan Belajar**

### **1. Pengertian Lingkungan Belajar**

Individu dalam usaha mengembangkan kemampuan-kemampuan yang dimilikinya membutuhkan lingkungan yang dapat mewadahi agar menjadi pribadi yang maksimal. Secara realitas, lingkungan belajar dapat mempengaruhi individu termotivasi untuk belajar informasi baru dan keterampilan-keterampilan tertentu, ketika lingkungan mereka memiliki kegiatan-kegiatan menarik yang membangkitkan rasa ingin tahu dan menawarkan tantangan (Pintrich & Schunk, 2008). Lerner (dalam Cote & Levine, 1997) mencatat bahwa individu yang karakteristiknya cocok dengan lingkungan dimana mereka menerima dukungan atau umpan balik yang positif dari konteks, menunjukkan bukti perkembangan perilaku yang adaptif. Untuk itulah individu membutuhkan lingkungan belajar yang baik dalam proses mencapai hasil belajar yang maksimal.

Priyanto (2010) mendefinisikan lingkungan belajar adalah lingkungan yang diinginkan/diharapkan agar hasil belajar yang diraih seseorang maksimal. Dengan kata lain, individu akan semakin maksimal dalam mengembangkan ketrampilan-ketrampilan yang dimilikinya dalam proses belajar lewat lingkungan belajar yang sesuai. Sedangkan lingkungan belajar menurut Saroni (dalam Kusmoro, 2008) adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan proses pembelajaran dilaksanakan. Dalam pengertian ini menyangkut berbagai hal yang

terdapat dalam lingkungan tersebut yang memberi pengaruh dalam proses belajar individu.

Cooper dan Tom (dalam Pintrich & Schunk, 2008) menyatakan bahwa individu memasuki suatu lingkungan belajar dari latar belakang yang berbeda-beda dan persepsi terhadap lingkungan belajar tersebut dibentuk berdasarkan pengalaman sebelumnya dan pengetahuan-pengetahuan yang dimiliki individu. Hal yang penting disini adalah persepsi individu terhadap lingkungan belajarnya dan bagaimana lingkungan belajar tersebut dapat menstimuli individu dengan berbagai hal yang ada dalam lingkungan belajarnya; seperti adanya interaksi antar individu dalam suatu lingkungan belajar, bagaimana individu merasa nyaman dalam suatu lingkungan belajar dan dapat berperan serta secara aktif dalam lingkungan belajarnya, adanya praktek-praktek kelompok, dan lain sebagainya.

Pintrich dan Schunk (2008) mengemukakan salah satu hal penting dalam lingkungan belajar adalah hubungan antar pribadi. Dalam suatu lingkungan belajar, terdapat individu-individu yang memiliki tujuan belajar yang sama, melakukan kegiatan-kegiatan belajar bersama, dan oleh sebab itu penting bahwa hubungan antar pribadi perlu terjalin dengan baik agar terciptanya suatu lingkungan belajar yang kondusif.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini lingkungan belajar adalah persepsi individu terhadap segala sesuatu yang

berhubungan dengan proses pembelajaran dilaksanakan guna memperoleh hasil belajar yang maksimal.

## **2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Belajar**

Menurut Mariana (2005), lingkungan belajar dapat merefleksikan ekspektasi yang tinggi untuk kesuksesan. Lingkungan tersebut mengacu pada ruang secara fisik tempat belajar dan lingkungan sosial yang mendorong belajar, perlakuan, dan hubungan antar pribadi dalam proses pembelajaran tersebut. Senada dengan hal tersebut, Suryabrata (dalam Herkusumo, Munandar, dan Bonang, 2009) mengemukakan bahwa belajar sebagai proses atau kegiatan yang membawa perubahan dalam arti perilaku dipengaruhi oleh salah satu faktor yang penting yaitu lingkungan fisik yang mengacu pada situasi dan sarana yang dapat menunjang proses belajar individu dan lingkungan sosial yang merupakan faktor manusia yang dapat mempengaruhi proses belajar tersebut.

### **a. Lingkungan Fisik**

Menurut Saroni (dalam Kusmoro, 2008) lingkungan fisik adalah lingkungan yang memberi peluang gerak dan segala aspek yang berhubungan dengan upaya penyegaran pikiran bagi individu setelah mengikuti proses pembelajaran yang sangat membosankan. Lingkungan fisik ini meliputi sarana pembelajaran yang di miliki komunitas *Forward Generation* seperti

kegiatan *Youth Camp* yang diadakan diluar kota guna membangun kehidupan spiritual individu dengan suasana belajar yang berbeda. Suprayekti (dalam Kusmoro, 2008), juga menegaskan bahwa lingkungan fisik yaitu lingkungan yang ada di sekitar individu baik itu di rumah, sekolah, atau di luar sekolah yang perlu di optimalkan pengelolaannya agar interaksi belajar mengajar lebih efektif dan efisien. Artinya lingkungan fisik dapat difungsikan sebagai sumber atau tempat belajar yang direncanakan atau dimanfaatkan. Dalam pengertian ini, yang termasuk lingkungan fisik di *Forward Generation* diantaranya adalah sekolah-sekolah yang dijadikan tempat melaksanakan persekutuan rohani bagi para pelajar kristen, rumah-rumah yang dijadikan tempat melakukan kelompok tumbuh dan pemuridan, serta gedung-gedung tertentu yang dijadikan tempat pelaksanaan acara-acara besar gabungan.

b. Lingkungan Sosial

Saroni (dalam Kusmoro, 2008) menjelaskan bahwa lingkungan sosial berhubungan dengan pola interaksi antarpersonil yang ada di lingkungan belajar tersebut. Lingkungan sosial yang baik memungkinkan individu untuk berinteraksi dengan baik dengan individu-individu yang ada didalamnya. Selain itu, kondisi pembelajaran yang kondusif hanya dapat dicapai jika interaksi sosial ini berlangsung secara baik. Lingkungan sosial yang kondusif di *Forward Generation* misalnya adanya hubungan kekeluargaan yang erat antar anggota *Forward Generation* melalui pemuridan, kelompok tumbuh,

maupun pertemuan-pertemuan gabungan. Selain itu juga individu terlibat dalam tugas-tugas tertentu sehingga dapat mengembangkan kemampuan-kemampuan yang dimilikinya dan meningkatkan kerjasama antar anggota *Forward Generation*.

### **3. Indikator Pengukuran Lingkungan Belajar**

Anderson dan Moos (dalam Pintrich & Schunk, 2008) mengemukakan sembilan dimensi lingkungan belajar yang dipersepsikan oleh responden :

a. Rasa Komunitas

Dimensi ini berkaitan dengan bagaimana individu merasa memiliki dan dimiliki, diterima, dan menjadi bagian dalam suatu komunitas.

b. Kehangatan dan Kesopanan

Dimensi ini berkaitan dengan suasana kekeluargaan yang dialami oleh setiap individu dalam berinteraksi dengan suatu lingkungan belajar dan etika-etika kesopanan yang berlaku dalam lingkungan belajar tersebut.

c. Rasa aman

Dimensi ini berkaitan dengan bagaimana individu merasa mengalami kepercayaan dan mendapatkan kepercayaan dari orang-orang yang berada dalam suatu lingkungan belajar yang sama.

d. Struktur Tugas

Dimensi ini mengacu pada aktivitas, tugas, dan peran serta individu dalam lingkungan belajarnya.

e. Otoritas dan struktur manajemen

Dimensi ini mengacu pada otoritas (kekuasaan) yang dipegang oleh pemimpin untuk mengelola segala hal sesuai cakupan tugasnya dan struktur manajemen yang mengacu pada penempatan individu-individu sesuai bidang kerja/tugas yang dibutuhkan dalam suatu lingkungan belajar.

f. Mengenal dan menghargai pribadi

Dimensi ini berhubungan dengan bagaimana individu merasa dihargai dalam prestasi dan pencapaian mereka. Bukan hanya itu, tetapi juga berkaitan dengan pengenalan atau interaksi antar individu. Maehr dan Medgley (dalam Pintrick & Schunk, 2008) mengemukakan bahwa penghargaan dapat membuat individu lebih merasa berarti. Pengenalan dan penghargaan pribadi ini didasarkan pada kemajuan individu untuk dapat meningkatkan dirinya dalam suatu lingkungan belajarnya bukan pada perbandingan sosial, maupun kompetisi.

g. Praktek Kelompok

Dimensi ini berkaitan dengan interaksi antar individu dalam suatu kelompok dan keterampilan sosial individu dalam belajar. Dalam komunitas *Forward Generation*, praktek kelompok ini terdiri dari kelompok tumbuh yang beranggotakan lima sampai 12 orang dan kelompok pemuridan yang beranggotakan dua sampai delapan orang dengan jenis kelamin yang sama.

h. Evaluasi dan Umpan balik

Dimensi ini berkaitan dengan sejauh mana kegiatan-kegiatan yang sudah dilakukan dalam proses belajar mendapatkan penilaian dan pembenahan.

i. Penggunaan waktu

Dimensi ini mengacu pada penggunaan waktu bersama untuk belajar, mengadakan pertemuan untuk berinteraksi dalam suatu lingkungan belajar.

Dari uraian di atas, indikator-indikator dipakai dalam penelitian ini adalah rasa komunitas, kehangatan dan kesopanan, otoritas dan struktur manajemen, mengenal dan menghargai pribadi, praktek kelompok, evaluasi dan umpan balik, dan penggunaan waktu. Indikator-indikator ini dipilih karena penulis menemukan adanya nilai-nilai tersebut yang memberi kesempatan pengembangan *human capital skills* dalam komunitas *Forward Generation*.

## C. Motivasi

### 1. Pengertian Motivasi

Motif atau dalam bahasa Inggris *motive*, berasal dari kata *movere* atau *motion*, yang berarti gerakan atau sesuatu yang bergerak. Dalam psikologi, istilah *motive* erat hubungannya dengan “gerak” yaitu gerakan yang dilakukan oleh manusia atau disebut juga perilaku. Motif dalam psikologi berarti juga rangsangan, dorongan, atau pembangkit tenaga bagi terjadinya suatu perilaku. Sedangkan motivasi merupakan istilah lebih umum yang merujuk kepada seluruh proses gerakan itu, termasuk situasi yang mendorong, dorongan yang timbul dalam diri individu, perilaku yang ditimbulkan oleh situasi tersebut dan tujuan atau target akhir dari tindakan tersebut (Sarwono, 2009). Sedangkan Syaodih (dalam Ridwan, 2009) membedakan pengertian motif dan motivasi bahwa motif merupakan suatu tenaga yang mendorong atau menggerakkan individu untuk bertindak mencapai tujuan dan motivasi merupakan suatu kondisi yang tercipta atau diciptakan sehingga membangkitkan atau memperbesar motif pada seseorang.

Definisi motivasi menurut Pintrich dan Schunk (2008: 4) adalah *Motivation is the process whereby goal-directed activity is instigated and sustained*. Dijelaskan bahwa motivasi merupakan proses dimana kegiatan yang diarahkan oleh tujuan yang hendak dicapai, disulut, dan berkelanjutan. Dalam pengertian ini motivasi merupakan suatu proses bukan hasil. Sebagai suatu

proses, kita tidak melihat motivasi langsung tetapi sebaliknya kita simpulkan dari tindakan. Motivasi melibatkan tujuan yang mendorong dan mengarahkan individu untuk bertindak. Santrock (2008) mendefinisikan motivasi adalah proses yang memberi semangat, arah, dan kegigihan perilaku. Artinya, perilaku yang termotivasi adalah perilaku yang penuh energi, terarah, dan bertahan lama sampai tujuannya tercapai. Tujuan mungkin tidak dirumuskan dengan baik dan dapat berubah dengan pengalaman, tetapi intinya adalah bahwa individu sadar akan sesuatu yang ingin mereka capai atau hindari. Motivasi membutuhkan aktivitas-fisik atau mental. Aktivitas fisik memerlukan usaha, ketekunan, dan tindakan terbuka lainnya. Kegiatan Mental mencakup tindakan-tindakan kognitif seperti perencanaan, melatih, pengorganisasian, pemantauan, membuat keputusan, pemecahan masalah, dan menilai kemajuan. Kegiatan-kegiatan tersebut diarahkan untuk mencapai tujuannya (Pintrich & Schunk, 2008).

Akhirnya, aktivitas termotivasi berlangsung dan berkelanjutan. Mulai menuju tujuan seringkali sulit karena melibatkan komitmen untuk mengambil langkah pertama. Tetapi proses motivasi sangat penting untuk mempertahankan tindakan dalam meraih tujuan yang hendak dicapai. Tujuan-tujuan yang hendak dicapai banyak yang bersifat jangka panjang, seperti mendapatkan gelar sarjana, mendapatkan pekerjaan yang baik, dan menyimpan uang untuk masa depan. Banyak dari apa yang kita ketahui tentang motivasi berasal dari cara menentukan bagaimana orang menanggapi kesulitan, masalah, kegagalan, dan kemunduran yang mereka hadapi karena mengejar tujuan jangka panjang. Oleh sebab itu,

proses motivasi seperti kekuatan dan energi dalam menghadapi suatu keadaan yang kompleks dan kesiapsediaan dalam diri individu untuk bergerak maju akan membantu mengatasi kesulitan dan mempertahankan motivasi individu (Makmun, 1996).

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini motivasi adalah proses yang memberi semangat, arah, dan kegigihan perilaku untuk mencapai tujuan.

## **2. Macam-macam Motivasi Mengikuti *Forward Generation***

Yankelovich's (dalam Cote & Levine, 1997) mengemukakan macam macam motivasi dalam mengukur motivasi mengikuti *Forward Generation*, sebagai berikut :

### **a. Motivasi mengembangkan karier**

Berkaitan dengan alasan individu mengikuti suatu kegiatan dengan tujuan untuk dapat meningkatkan karier dan kehidupan masa depannya.

### **b. Motivasi mengembangkan kemampuan intelektual**

Berkaitan dengan bagaimana individu ingin memperlengkapi diri lewat pengetahuan/pengajaran yang dapat menumbuh-kembangkan kemampuan intelektualnya. Dalam komunitas *Forward Generation*, motivasi seperti ini

ditandai dengan kelas-kelas pengajaran, pertemuan pemuridan, seminar, dan training-training yang dapat meningkatkan pengembangan dirinya.

c. Motivasi mengembangkan kemampuan kemanusiaan

Berkaitan dengan bagaimana individu-individu baik secara pribadi maupun kelompok mengembangkan kemampuan-kemampuan kemanusiaannya di komunitas *Forward Generation* melalui pertemanan, saling memperhatikan dalam suatu komunitas, menolong orang lain secara tulus, dan bagaimana individu tersebut dapat memberi arti bagi orang lain.

d. Motivasi atas dasar harapan atau dorongan orang lain

Berkaitan dengan hal-hal yang menjadi harapan maupun dorongan yang berasal dari luar diri individu untuk terus ikut serta dalam komunitas *Forward Generation* misalnya diajak teman ataupun dorongan dari pembimbing rohani dan pemimpin.

e. Tidak memiliki pilihan lain

Menyangkut individu-individu yang tidak memiliki pilihan atau alasan yang kuat untuk berada di komunitas *Forward Generation*. Hal ini bisa berkaitan karena mereka hanya ingin ikut-ikutan tetapi tidak bertumbuh di komunitas tersebut.

Berdasarkan uraian di atas, penulis menggunakan “motivasi mengembangkan kemampuan intelektual” dan “motivasi mengembangkan

kemampuan kemanusiaan” sebagai variabel pengukuran, karena penulis menemukan macam-macam motivasi tersebut menggambarkan motivasi individu di *Forward Generation*.

#### **D. Kerangka berfikir menuju hipotesis**

Macam-macam motivasi saling berinteraksi dengan berbagai dimensi lingkungan belajar yang terdapat di *Forward Generation* dalam menghasilkan *human capital skills* individu. Dalam penelitiannya, Cote dan Levine (1997) menguraikan macam-macam motivasi ini merupakan (*input*) yang berinteraksi/dilalui oleh lingkungan belajar (*throughput*) dalam menghasilkan *human capital skills (output)* individu. Sedangkan Wentzel (1998) mengemukakan bahwa motivasi dan hubungan sosial yang dalam penelitian ini tergolong dalam lingkungan belajar, merupakan dua hal yang berpotensi mempengaruhi individu untuk mengembangkan kemampuan-kemampuan yang dimilikinya. Bila diuraikan keterkaitannya dalam penelitian ini berdasarkan macam-macam motivasi dari Yankelovich's (dalam Cote & Levine: 1997), dimensi lingkungan belajar dari Anderson dan Moos (dalam Pintrich & Schunk, 2008), dan faktor-faktor *human capital skills* dari Krmpotic, Rush, dan Evers (dalam Cote & Levine: 1997), maka “motivasi mengembangkan kemampuan intelektual” berinteraksi dengan lingkungan belajar yang terbentuk dalam praktek-praktek belajar kelompok, otoritas dan manajemen, evaluasi dan umpan balik, serta penggunaan waktu. Dalam penelitian ini, interaksi tersebut terlihat

dengan bagaimana individu mengembangkan pemahaman rohani dan mengembangkan diri pribadi dikelompok-kelompok pemuatan, kelompok-kelompok tumbuh, training-training, maupun acara-acara besar gabungan yang dilakukan dalam waktu-waktu tertentu sesuai yang dijadwalkan, memiliki struktur kepanitiaan acara, dan diadakan evaluasi serta perbaikan untuk kemajuan program-program selanjutnya. Jika macam motivasi dan dimensi lingkungan belajar ini saling berinteraksi dengan baik, maka akan menghasilkan keterampilan-keterampilan *self management skills*, *self motivation skills*, dan *self technical skills*. Dalam hal ini, individu memperoleh kemampuan untuk mengelola diri dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam kelompok belajar tersebut, beradaptasi dengan sesama, berinisiatif untuk mengambil bagian dalam kelompok-kelompok belajar yang ada, sekaligus memperoleh kesempatan untuk mengembangkan keterampilan-keterampilan teknisnya seperti bermain musik, *public speaking*, multimedia, konseling, dan lain sebagainya dalam lingkungan belajar tersebut. “Motivasi mengembangkan kemampuan kemanusiaan” memiliki keterkaitan yang kuat dengan adanya rasa komunitas, kehangatan dan kesopanan, serta mengenal dan menghargai pribadi dalam suatu lingkungan belajar. Individu yang dilatar belakangi motivasi dalam mengembangkan kemampuan kemanusiaannya pasti akan mengutamakan hubungan pribadi yang dalam dengan sesama sehingga menghasilkan keterampilan-keterampilan *self management skills*, *self motivation skills*, dan *self technical skills*. Dalam hal ini, individu memperoleh kemampuan untuk

beradaptasi dengan sesama anggota kelompok pemuridan, kelompok tumbuh, rekan sekerja se-wilayah maupun antar wilayah, mendorong diri untuk terlibat aktif dalam kegiatan-kegiatan bersama yang ada di *Forward Generation* dan mendengarkan keluh-kesah orang lain dengan menjadi seorang konselor atau pembimbing rohani. Sedangkan untuk motivasi mengembangkan karier, motivasi atas dasar harapan/dorongan orang lain, dan tidak punya pilihan lain nampaknya tidak relevan dengan lingkungan belajar dan *human capital skills* dalam penelitian ini, sehingga tidak dapat dikaitkan dengan lingkungan belajar yang ada dalam menghasilkan *human capital skills* individu. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa “motivasi mengembangkan kemampuan intelektual” dan “motivasi mengembangkan kemampuan kemanusiaan” dapat memprediksi kepemilikan *human capital skills* melewati lingkungan belajar pada para senior di *Forward Generation* GKGD Jakarta.

**BAGAN KERANGKA BERFIKIR MENUJU HIPOTESIS**

## BAB III

### METODE PENELITIAN

Dalam bab ini dikemukakan mengenai hipotesis penelitian, definisi operasional variabel penelitian, populasi dan metode pengambilan sampel, instrumen penelitian, metode analisis instrumen, uji coba instrumen, dan metode analisis data.

#### A. Hipotesis Penelitian

Atas dasar kerangka berfikir, maka diuji hipotesis sebagai berikut :

1. “Motivasi Mengembangkan Kemampuan Intelektual” dapat memprediksi kepemilikan *Human Capital Skills* melewati Lingkungan Belajar pada para senior di *Forward Generation* GKKD Jakarta.
2. “Motivasi Mengembangkan Kemampuan Kemanusiaan” dapat memprediksi kepemilikan *Human Capital Skills* melewati Lingkungan Belajar pada para senior di *Forward Generation* GKKD Jakarta.
3. “Motivasi Mengembangkan Kemampuan Intelektual” dan “Motivasi Mengembangkan Kemampuan Kemanusiaan” dapat memprediksi kepemilikan *Human Capital Skills* melewati Lingkungan Belajar pada para senior di *Forward Generation* GKKD Jakarta.

#### B. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel-variabel yang terlibat dalam hipotesis penelitian ini adalah :

1. Variabel Dependen : *Human Capital Skills*

2. Variabel Mediator : Lingkungan belajar
3. Variabel Independen : “Motivasi Mengembangkan Kemampuan Intelektual”  
dan “Motivasi Mengembangkan Kemampuan Kemanusiaan”

Definisi operasional variabel penelitian ini adalah :

1. *Human Capital Skills*

*Human Capital Skills* adalah kemampuan-kemampuan yang dimiliki individu yang dijadikan modal untuk mengembangkan diri lebih lanjut. *Human Capital Skills* diukur melalui indikator *self management skills*, *self motivation skills*, dan *self tehcnical skills*.

2. Lingkungan belajar

Persepsi individu terhadap segala sesuatu yang berhubungan dengan proses pembelajaran dilaksanakan guna memperoleh hasil belajar yang maksimal. Lingkungan belajar diukur melalui indikator rasa komunitas, kehangatan dan kesopanan, otoritas dan struktur manajemen, mengenal dan menghargai pribadi, praktek kelompok, evaluasi dan umpan balik, penggunaan waktu.

3. Motivasi Mengembangkan Kemampuan Intelektual

Berkaitan dengan bagaimana individu ingin memperlengkapi diri lewat pengetahuan/pengajaran yang dapat menumbuh-kembangkan kemampuan

intelektualnya. Di *Forward Generation*, motivasi seperti ini ditandai dengan kelas-kelas pengajaran, pertemuan pemuridan, seminar, dan training-training yang dapat meningkatkan pengembangan dirinya.

#### 4. Motivasi Mengembangkan Kemampuan Kemanusiaan

Berkaitan dengan bagaimana individu-individu baik secara pribadi maupun kelompok mengembangkan kemampuan-kemampuan kemanusiaannya. Di *Forward Generation*, motivasi seperti ini ditandai melalui pertemanan, saling memperhatikan dalam suatu komunitas, menolong orang lain secara tulus, dan bagaimana individu tersebut dapat memberi arti bagi orang lain.

### C. Populasi dan Metode Pengambilan Sampel

#### 1. Populasi

Populasi dari penelitian ini adalah anggota senior *Forward Generation* yang berjumlah 117 orang yang terdiri dari 8 wilayah yaitu *North Youth Community* (Jakarta Utara) berjumlah 17 orang, *Southers* (Jakarta Selatan) berjumlah 27 orang, *West Troops* (Jakarta Barat) berjumlah 14 orang, Jakarta Timur 1 berjumlah 17 orang, Jakarta Timur 2 berjumlah 19 orang, Ciledug berjumlah 5 orang, Pondok. Gede berjumlah 9 orang, dan Mahasiswa Pusat berjumlah 9 orang.

## 2. Sampel Penelitian

Sampel dalam penelitian ini adalah para senior di komunitas *Forward Generation*, terdiri dari para senior yang sudah tergabung selama lebih dari dua setengah tahun di *Forward Generation*, berada pada level *School Of Discipleship (SOD)* dan sudah bekerja. Adapun metode sampling yang digunakan adalah sampel jenuh/sensus dimana semua unit subjek dijadikan sampel dan sebanyak 30 orang dijadikan uji coba.

### D. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini berisi sejumlah daftar pernyataan. Pernyataan tersebut disusun sebagai stimulus yang tertuju pada indikator perilaku, guna memancing jawaban yang merupakan refleksi dari keadaan diri subyek dan biasanya tidak disadari oleh subyek yang bersangkutan. Respon yang diberikan terhadap instrumen penelitian diberi skor, kemudian diolah untuk mengungkap atribut yang diukur yaitu *Human Capital Skills*, Lingkungan Belajar, dan Motivasi Mengikuti *Forward Generation*. Skala yang digunakan dibuat berdasarkan skala Likert.

**Tabel 3.1**  
**Cara Penilaian Skala *Human Capital Skill*, Lingkungan belajar, Dan Motivasi Mengikuti *Forward Generation***

Kategori Penilaian	Kode	Skor
Sangat Sesuai	SS	5
Sesuai	S	4
Netral	N	3

Tidak Sesuai	TS	2
Sangat tidak sesuai	STS	1

a. Skala *Human Capital Skills*

Skala ini disusun berdasarkan faktor-faktor dalam mengukur *human capital skills* yang diutarakan oleh Krmpotic, Rush dan Evers (dalam Cote & Levine: 1997), dan yang dipakai sebagai indikator pengukuran adalah *self management skills*, *self motivation skills*, dan *self technical skills*.

**Tabel 3.2**  
**Blue Print Skala *Human Capital Skills***

No	Indikator	No Item	$\Sigma$
1	<i>Self management skills</i>	1,4,7,10	4
2	<i>Self motivation skills</i>	2,5,8,11	4
3	<i>Self technical skills</i>	3,6,9,12	4
Total			12

b. Skala Lingkungan Belajar

Skala ini disusun berdasarkan dimensi-dimensi lingkungan belajar yang dipersepsikan responden oleh Anderson dan Moos (dalam Pintrich & Schunk, 2008), dan indikator pengukuran yang dipakai dalam penelitian ini adalah rasa komunitas, kehangatan dan kesopanan, otoritas dan struktur manajemen, mengenal dan menghargai pribadi, praktek kelompok, evaluasi dan umpan balik, penggunaan waktu.

**Tabel 3.3**  
**Blue Print Skala Lingkungan Belajar**

No	Indikator	No Item	$\Sigma$
1	Rasa komunitas	1,8	2
2	Kehangatan dan kesopanan	2,9	2
3	Otoritas dan manajemen	3,10	2
4	Mengenal dan menghargai pribadi	4,11	2
5	Praktek kelompok	5,12	2
6	Evaluasi dan umpan balik	6,13	2
7	Penggunaan waktu	7,14	2
Total			14

c. Skala Motivasi Mengikuti *Forward Generation*

Skala ini berdasarkan macam-macam motivasi yang diutarakan oleh Yankelovich's (dalam Cote & Levine: 1997), dan terbagi atas “motivasi mengembangkan kemampuan intelektual” dan “motivasi mengembangkan kemampuan kemanusiaan”.

**Tabel. 3.4**  
**Blue Print Skala Motivasi Mengikuti *Forward Generation***

No	Macam	No item	$\Sigma$
1	Motivasi mengembangkan kemampuan intelektual	1,3,5,7,9,11,13	7
2	Motivasi mengembangkan kemampuan kemanusiaan	2,4,6,8,10,12,14	7
Total			14

## **E. Metode Analisis Instrumen Penelitian**

Metode analisis instrumen dalam penelitian ini adalah :

### 1. Validitas Item

Validitas item yaitu sejauh mana ketepatan dan kecermatan skala dalam menjalankan fungsi ukurnya (Sugiyono, 2002).

### 2. Reliabilitas Alpha Cronbach

Reliabilitas mengacu terhadap kepercayaan hasil ukur sehingga dalam beberapa pelaksanaan pengukuran subyek dapat diperoleh hasil yang relatif sama (Kuncono, 2004).

## **F. Hasil Uji Coba Instrumen Penelitian**

Tujuan uji coba instrumen adalah untuk menyeleksi item-item mana yang valid dan reliabel dengan menggunakan skala *Human Capital Skills*, Lingkungan Belajar, dan Motivasi Mengikuti *Forward Generation*. Jumlah subyek yang diujicobakan sebanyak 30 orang.

Dari hasil uji coba, maka diperoleh data sebagai berikut :

### 1). Validitas item total

Dari hasil data yang diperoleh dan analisis item terhadap skala *human capital skills*, lingkungan belajar, “motivasi mengembangkan kemampuan intelektual” dan “motivasi mengembangkan kemampuan kemanusiaan”, didapatkan hasil sebagai berikut :

**Tabel 3.5**  
**Hasil Analisis Uji Coba Skala *Human Capital Skills***

No	Indikator	No Item	$\Sigma$
1	<i>Self management skills</i>	1,4,7,10*	4
2	<i>Self motivation skills</i>	2,5,8,11	4
3	<i>Self technical skills</i>	3,6,9,12*	4
Total			12

**Keterangan \* = item gugur**

Dari tabel diatas dapat diuraikan bahwa skala *Human Capital Skills* yang terdiri dari 12 item menunjukkan 10 item yang valid dan 2 item yang gugur, yaitu no : 10 dan 12. Adapun validitas itemnya sebesar 0,830.

**Tabel 3.6**  
**Hasil Analisis Uji Coba Skala Lingkungan Belajar**

No	Indikator	No Item	$\Sigma$
1	Rasa komunitas	1*,8	2
2	Kehangatan dan kesopanan	2,9	2
3	Otoritas dan manajemen	3,10	2
4	Mengenal dan menghargai pribadi	4,11	2
5	Praktek kelompok	5,12	2
6	Evaluasi dan umpan balik	6,13	2
7	Penggunaan waktu	7,14	2
Total			14

**Keterangan \* = item gugur**

Dari tabel diatas dapat diuraikan bahwa skala Lingkungan Belajar yang terdiri dari 14 item menunjukkan 13 item yang valid dan 1 item yang gugur, yaitu no : 1. Adapun validitas itemnya sebesar 0,903.

**Tabel 3.7**  
**Hasil Analisis Uji Coba Skala Motivasi Mengikuti**  
***Forward Generation***

No	Macam	No item	$\Sigma$
1	Motivasi mengembangkan kemampuan intelektual	1,3,5,7,9,11,13	7
2	Motivasi mengembangkan kemampuan kemanusiaan	2,4,6,8,10,12*,14	6
Total			13

**Keterangan \* = item gugur**

Dari tabel diatas dapat diuraikan bahwa skala motivasi yang terbagi atas “motivasi mengembangkan kemampuan intelektual” dan “motivasi mengembangkan kemampuan kemanusiaan” dan terdiri dari 14 item menunjukkan 13 item valid dan 1 item gugur yaitu no : 12. Adapun validitas item “motivasi mengembangkan kemampuan intelektual” sebesar 0,660 dan validitas item “motivasi mengembangkan kemampuan kemanusiaan” sebesar 0,750.

## 2). Reliabilitas Alpha Cronbach

Berdasarkan pengukuran reliabilitas Alpha Cronbach, skala *human capital skills* diperoleh reliabilitas sebesar 0,832, skala lingkungan belajar diperoleh reliabilitas sebesar 0,905, skala motivasi yang terbagi atas “motivasi mengembangkan kemampuan intelektual” diperoleh reliabilitas sebesar 0,663, dan “motivasi mengembangkan kemampuan kemanusiaan” diperoleh reliabilitas sebesar 0,761, Berdasarkan kaidah Guilford, koefisien Alpha skala “motivasi mengembangkan kemampuan intelektual” tergolong cukup reliabel, “motivasi

mengembangkan kemanusiaan” tergolong reliabel, skala lingkungan belajar tergolong sangat reliabel, dan skala *human capital skills* tergolong reliabel. Dengan demikian alat ukur ini telah memenuhi syarat reliabilitas yang artinya tiap butir dari skala sudah konsisten dengan butir-butir lain dalam mengukur “motivasi mengembangkan kemampuan intelektual”, “motivasi mengembangkan kemampuan kemanusiaan”, lingkungan belajar, dan *human capital skills* sehingga memungkinkan untuk dilanjutkan pada penelitian sesungguhnya.

#### **G. Metode Analisis Data**

Data yang diperoleh dalam penelitian ini dianalisis sesuai dengan tujuan penelitiannya yaitu motivasi mengikuti *Forward Generation* memprediksi kepemilikan *human capital skills* melewati lingkungan belajar dengan analisis jalur (*path analysis*) yang dilakukan dengan pengolahan program komputer dengan menggunakan SPSS versi 16.00 for windows.

## BAB IV

### LAPORAN PENELITIAN

Pada bab ini dibahas mengenai persiapan penelitian, gambaran sampel penelitian, gambaran data penelitian, dan hasil analisis data penelitian.

#### A. Persiapan Penelitian

##### 1. Orentasi Kancan

*Forward Generation* yang dinaungi oleh Gereja Kristen Kemah Daud (GKKD) Jakarta didirikan pada tahun 1991 dan terdaftar di Departemen Agama RI No. 110 tahun 1991. Sekretariat pusatnya ada di jalan Puskesmas No. 10 Jatinegara – Jakarta Timur. GKKD Jakarta dipimpin oleh Pdt. Dr. Ir. Eduar Moniyong selaku gembala sidang dibantu oleh empat orang pendeta dan 16 orang pemimpin. Terdapat enam bidang pelayanan yang ada yaitu keluarga, karyawan dan pengusaha (PAKARS), sekolah minggu, Yayasan Sosial (TK. Citra Nusa dan Klinik Eklesia), misi dalam dan luar negeri, dan *Youth (Forward Generation)*.

Ada delapan wilayah di *Forward Generation* yaitu Jakarta Utara (*North Youth Community*), Jakarta Selatan (*Southers*), Jakarta Barat (*West Troops*), Jakarta Timur 1, Jakarta Timur 2, Ciledug, Pondok Gede, dan Mahasiswa Pusat yang masing-masing dipimpin oleh satu orang pemimpin wilayah dan dibantu oleh para pekerja.

Kegiatan-kegiatan yang terdapat di *Forward Generation* meliputi kelompok-kelompok kecil seperti kelompok tumbuh dan kelompok pemuridan, *training teaching with style*, *Youth Camp*, persekutuan-persekutuan rohani, seminar dan pelatihan, serta acara-acara besar keagamaan.

## 2. Persiapan Administrasi

Persiapan yang dilakukan penulis untuk melaksanakan penelitian yaitu pertama-tama dimulai dengan mengurus Surat Izin No. 227D/D/Fak.Psi/UPI Y.A.IV/2011 pada tanggal 13 April 2011 sebagai Surat Pengantar Riset dan menerangkan maksud serta tujuan penelitian yang akan dilakukan pada para senior di *Forward Generation*. Setelah itu penulis segera menghubungi para pemimpin wilayah untuk meminta izin menyebarkan instrumen penelitian yang harus diisi oleh para senior, dengan cara menitipkan instrumen penelitian ke sekretariat GKKD Jakarta dan disebarkan ke seluruh wilayah untuk diisi oleh para senior. Pengisian instrumen penelitian dikordinasi oleh para pemimpin di masing-masing wilayah secara serempak pada tanggal 17 April 2011.

### **B. Gambaran Sampel Penelitian**

Sampel dalam penelitian ini adalah para senior yang sudah bergabung di *Forward Generation* dalam waktu lebih dari dua setengah tahun, berada pada level *School Of Discipleship (SOD)*, dan sudah bekerja. Sampel penelitian diambil dari semua wilayah yang ada di *Forward Generation* berjumlah 117 orang

yang terdiri dari 55 orang pria dan 62 orang wanita. Sampel merupakan orang-orang yang sangat kooperatif dan sudah terbiasa mengisi kuisisioner karena hampir setiap tahunnya diadakan survey untuk mengetahui tingkat kepuasan jemaat sehingga penulis tidak mengalami kesulitan dalam pengumpulan data.

### C. Gambaran Data Penelitian

Berdasarkan hasil analisis, maka diperoleh gambaran data sebagai berikut :

**Tabel 4.1**  
**Gambaran data Penelitian**

<b>Variabel</b>	<b>Mean</b>	<b>SD</b>	<b><math>\alpha</math></b>	<b>XI</b>	<b>X2</b>	<b>X3</b>	<b>Y</b>
X1	4,381	0,352	0,663	-	0,738	0,377	0,328
X2	4,414	0,372	0,761	0,738	-	0,352	0,338
X3	4,228	0,438	0,905	0,377	0,352	-	0,681
y	4,314	0,339	0,832	0,328	0,338	0,681	-
<b>Total</b>	<b>17,337</b>	<b>1,501</b>	<b>3,161</b>	<b>1,443</b>	<b>1,428</b>	<b>1,41</b>	<b>1,347</b>

Keterangan :

- XI : Motivasi Mengembangkan Kemampuan Intelektual
- X2 : Motivasi Mengembangkan Kemampuan Kemanusiaan
- X3 : Lingkungan Belajar
- Y : *Human Capital Skills*

Dari gambaran data tabel 4.1, terlihat bahwa variabel lingkungan belajar dan “motivasi mengembangkan kemampuan kemanusiaan” ada pada posisi mendekati skor mean tertinggi antara 4,228 dan 4,414. Sedangkan untuk variabel *human capital skills* dan lingkungan belajar ada pada posisi mendekati skor SD (Standar Deviasi) tertinggi antara 0,339 dan 0,438. Variabel “motivasi

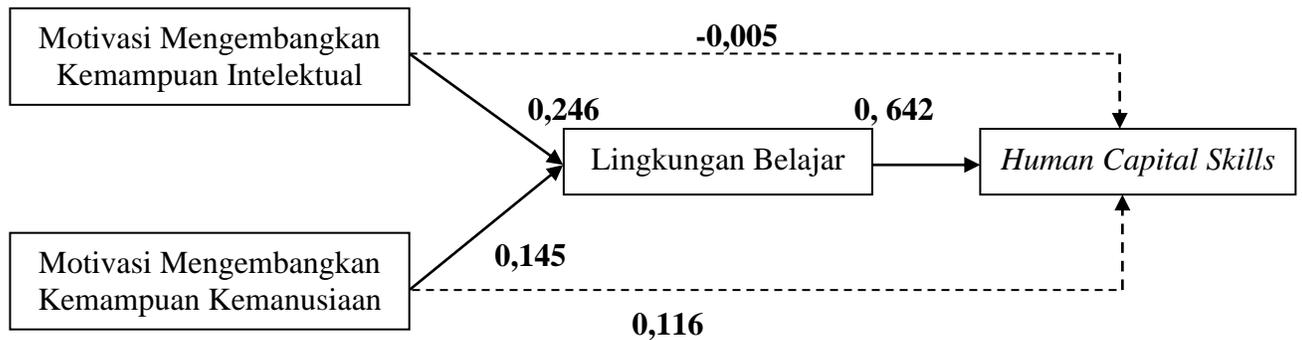
mengembangkan kemampuan intelektual” dan lingkungan belajar ada pada posisi mendekati skor Alpha Cronbach tertinggi antara 0,663 dan 0,905. Sedangkan untuk variabel “motivasi mengembangkan kemampuan intelektual” dengan *human capital skills* dan variabel “motivasi mengembangkan kemampuan intelektual” dengan “motivasi mengembangkan kemampuan kemanusiaan” ada pada posisi mendekati skor tertinggi antara 0,328 dan 0,738.

#### **D. Hasil Analisis Data Penelitian**

Responden penelitian sebanyak 117 orang senior digunakan untuk menguji dapat-tidaknya “motivasi mengembangkan kemampuan intelektual” dan “motivasi mengembangkan kemampuan kemanusiaan” memprediksi kepemilikan *human capital skills* melalui mediasi lingkungan belajar para senior di *Forward Generation* GKGD Jakarta.

Analisis data menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*), yaitu suatu teknik untuk menganalisis hubungan sebab-akibat yang terjadi pada regresi berganda jika variabel bebasnya mempengaruhi variabel tergantung tidak hanya secara langsung tetapi juga secara tidak langsung (Robert dalam Wijaya, 2008).

Dari hasil analisis jalur dengan menggunakan program SPSS versi 16.00, diperoleh gambaran sebagai berikut :



**Bagan 4.2**  
**Hasil Prediksi Penelitian**

Berdasarkan nilai Standardized Coefficients Beta untuk prediksi “motivasi mengembangkan kemampuan intelektual” terhadap lingkungan belajar sebesar 0,264 sedangkan nilai lingkungan belajar terhadap *human capital skills* sebesar 0,642 yang berarti prediksi tidak langsung sebesar  $0,264 \times 0,642$  yaitu 0,169. Sedangkan prediksi langsung “motivasi mengembangkan kemampuan intelektual” terhadap *human capital skills* tidak signifikan. Hal ini berarti hipotesis yang berbunyi “motivasi mengembangkan kemampuan intelektual dapat memprediksi kepemilikan *human capital skills* melewati lingkungan belajar diterima karena prediksi langsung tidak signifikan, sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan belajar memediasi “motivasi mengembangkan kemampuan intelektual” dalam memprediksi kepemilikan *human capital skills*.

Berdasarkan nilai Standardized Coefficients Beta untuk prediksi “motivasi

mengembangkan kemampuan kemanusiaan” terhadap lingkungan belajar sebesar 0,145 sedangkan nilai lingkungan belajar terhadap *human capital skills* sebesar 0,642 yang berarti prediksi tidak langsung sebesar  $0,145 \times 0,642$  yaitu 0,093. Sedangkan prediksi langsung “motivasi mengembangkan kemampuan kemanusiaan” terhadap *human capital skills* tidak signifikan. Hal ini berarti hipotesis yang berbunyi “motivasi mengembangkan kemampuan kemanusiaan” dapat memprediksi kepemilikan *human capital skills* melewati lingkungan belajar diterima karena prediksi langsung tidak signifikan, sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan belajar memediasi “motivasi mengembangkan kemampuan kemanusiaan” dalam memprediksi kepemilikan *human capital skills*.

Berdasarkan uraian diatas, maka prediksi tidak langsung “motivasi mengembangkan kemampuan intelektual” dan “motivasi mengembangkan kemampuan kemanusiaan” secara total sebesar  $0,157 + 0,093$  yaitu 0,250. Sedangkan prediksi langsung “motivasi mengembangkan kemampuan intelektual” dan “motivasi mengembangkan kemampuan kemanusiaan” tidak signifikan. Hal ini berarti hipotesis yang berbunyi “motivasi mengembangkan kemampuan intelektual” dan “motivasi mengembangkan kemampuan kemanusiaan” dapat memprediksi kepemilikan *human capital skills* melewati lingkungan belajar diterima karena prediksi langsung tidak signifikan, sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan belajar memediasi “motivasi mengembangkan kemampuan intelektual” dan motivasi mengembangkan kemampuan kemanusiaan” dalam memprediksi kepemilikan *human capital skills*.

Berdasarkan nilai Adjusted R Square, “motivasi mengembangkan kemampuan intelektual”, “motivasi mengembangkan kemampuan kemanusiaan”, dan lingkungan belajar secara bersama-sama sebesar 0,461 yang menunjukkan kontribusinya sebesar 46,1%.

## BAB V

### PENUTUP

Dalam bab ini dibahas mengenai pembahasan, kesimpulan, dan saran.

#### A. Pembahasan

Individu dalam memaksimalkan potensinya membutuhkan lingkungan belajar yang sesuai agar dapat mengembangkan *human capital skills*-nya dengan baik. Selain itu, motivasi juga merupakan hal yang sangat penting dalam mengembangkan *human capital skills* individu, karena motivasi memberi arah bagi individu untuk mencapai hasil yang optimal (Ormrod, 2006). Oleh sebab itu, individu yang dilatar belakangi oleh motivasi yang tinggi pasti akan mengarahkan *human capital skills*-nya secara optimal kepada tujuannya.

Dari hasil interaksi penulis dengan para senior di *Forward Generation*, kebanyakan dari mereka memilih untuk mengikuti *Forward Generation* karena dilatar belakangi oleh motivasi untuk meningkatkan pengembangan diri melalui lingkungan belajar seperti adanya kelas-kelas pengajaran, seminar dan pelatihan serta pemuridan yang banyak memberikan pengetahuan dan pemahaman secara psikologis maupun spiritual. Selain itu, para senior ini juga digerakkan oleh motivasi yang bersifat kemanusiaan melalui lingkungan belajar yang membentuk individu-individu untuk saling mengasihi dan memperhatikan lewat kelompok tumbuh, kelompok pemuridan, dan acara-acara besar gabungan yang membuat individu dapat

bekerjasama dan saling mengenal satu sama lain. Dengan motivasi-motivasi yang didukung oleh lingkungan belajar tersebut, para senior yang tetap berada di *Forward Generation* ini dapat terus mengembangkan *human capital skills*-nya secara maksimal, sambil mencetak generasi selanjutnya yang dapat meneruskan perjuangan mereka dalam menjangkau anak-anak muda kristen di Jakarta.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa “motivasi mengembangkan kemampuan intelektual” dan “motivasi mengembangkan kemampuan kemanusiaan” dapat memprediksi kepemilikan *human capital skills* melewati lingkungan belajar. Sedangkan kedua motivasi ini tidak memprediksi kepemilikan *human capital skills* secara langsung. Hal ini berarti lingkungan belajar memiliki fungsi yang signifikan terhadap motivasi-motivasi para senior yang berada di *Forward Generation* dalam usaha menumbuh-kembangkan kepemilikan *human capital skills*-nya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan belajar yang kondusif dapat menjadi sarana tepat yang mengantarai motivasi individu dalam memperoleh dan mengembangkan *human capital skills*-nya.

Hal ini didukung oleh pendapat yang menyatakan bahwa salah satu aspek penting keberhasilan dalam proses pembelajaran yang dilakukan oleh individu adalah penciptaan kondisi pembelajaran yang efektif (Saroni dalam Kusmoro, 2008). Kondisi pembelajaran efektif adalah persepsi individu terhadap lingkungan belajarnya dan bagaimana lingkungan belajar tersebut dapat menstimuli individu dengan berbagai hal yang ada dalam lingkungan belajarnya guna mendukung kelancaran serta kelangsungan proses pembelajaran, seperti adanya rasa komunitas,

kehangatan dan kesopanan, otoritas dan struktur manajemen, mengenal dan menghargai pribadi, praktek kelompok, evaluasi dan umpan balik, serta penggunaan waktu (Anderson dan Moos dalam Pintrich & Schunk, 2008). Senada dengan hal tersebut, Pintrich dan Schunk (2008) mengemukakan bahwa individu yang termotivasi akan mengarahkan kemampuan-kemampuannya untuk mencapai tujuannya, dan bila hal ini didukung oleh lingkungan belajar yang sesuai maka akan membuahkan hasil belajar yang optimal.

Selain itu, hasil penelitian ini menunjukkan sumbangan “motivasi mengembangkan kemampuan intelektual”, “motivasi mengembangkan kemampuan kemanusiaan”, dan lingkungan belajar secara bersama-sama sebesar 46,1%. Sedangkan 53,9% sisanya dapat dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, misalnya *goal orientation* yang dapat menentukan bagaimana cara individu dalam melaksanakan suatu aktivitas dengan melibatkan keterampilan-keterampilan yang dimilikinya untuk meraih tujuannya itu. (Pintrich & Schunk, 2008), Dengan kata lain, *goal orientation* dapat menentukan bagaimana cara individu mengembangkan *human capital skills*-nya. Selain itu dapat juga dipengaruhi oleh variabel *self efficacy*. Menurut Schunk (2008) *self efficacy* merupakan penilaian seseorang mengenai kemampuan mengorganisasikan dan melakukan tingkah laku yang ditampilkan. Dalam mengerjakan tugas, individu selalu menilai kemampuannya untuk dapat berhasil mengerjakan tugas tersebut. Hal ini akan mempengaruhi bagaimana individu tersebut menggunakan *human capital skills*-nya. Semakin besar keyakinannya mengenai kemampuannya dalam menyelesaikan tugas, maka semakin

besar individu tersebut mengembangkan *human capital skills*-nya karena individu tersebut yakin dapat menyelesaikan tugas dengan baik.

## **B. Kesimpulan**

Mengacu pada hasil analisis data dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan yaitu :

1. “Motivasi Mengembangkan Kemampuan Intelektual” secara positif dan signifikan dapat memprediksi kepemilikan *Human Capital Skills* melewati Lingkungan Belajar pada para senior di *Forward Generation* GKGD Jakarta”.
2. “Motivasi Mengembangkan Kemampuan Kemanusiaan” secara positif dan signifikan dapat memprediksi kepemilikan *Human Capital Skills* melewati Lingkungan Belajar pada para senior di *Forward Generation* GKGD Jakarta”.
3. “Motivasi Mengembangkan Kemampuan Intelektual” dan “Motivasi Mengembangkan Kemampuan Kemanusiaan” secara positif dan signifikan dapat memprediksi kepemilikan *Human Capital Skills* melewati Lingkungan Belajar pada para senior di *Forward Generation* GKGD Jakarta”.

## **C. Saran-saran**

Dari hasil analisis data, maka dapat dipertimbangkan saran sebagai berikut :

## 1. Saran Teoritis

Bagi peneliti yang ingin mengadakan penelitian tentang *human capital skills* disarankan untuk membuat variasi penelitian misalnya dengan menggunakan variabel *goal orientation* atau *self efficacy*. Karena *goal orientation* individu yang digerakkan oleh tujuan-tujuan yang hendak dicapai akan menentukan bagaimana individu tersebut menumbuh-kembangkan *human capital skills-nya* secara maksimal. Sedangkan untuk variabel *self efficacy* dapat menggambarkan keyakinan individu terhadap kemampuan mengorganisasikan keterampilan-keterampilan yang dimiliki menjadi satu tindakan yang terorganisir dalam menghadapi atau mengatasi suatu situasi dan tugas-tugas tertentu.

## 2. Saran Praktis

a. Dari hasil penelitian, didapat bahwa lingkungan belajar memediasi “motivasi mengembangkan kemampuan intelektual” dan “motivasi mengembangkan kemampuan kemanusiaan” terhadap kepemilikan *human capital skills*. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan belajar di *Forward Generation* memiliki fungsi yang signifikan bagi motivasi para senior dalam mengembangkan *human capital skills-nya*, sehingga melalui penelitian ini diharapkan menjadi solusi bagi permasalahan yang ada, agar *Forward Generation* dapat menciptakan lingkungan belajar yang sesuai bagi para senior untuk dapat menumbuh-kembangkan *human capital skills-nya* dengan

maksimal, serta dilatar belakangi dengan motivasi-motivasi yang tepat bagi keberadaan mereka di dalamnya.

b. Bagi para praktisi pendidikan, dapat menjadi masukan tentang pentingnya individu memiliki motivasi-motivasi tertentu yang bermanfaat bagi dirinya maupun orang lain dalam memaksimalkan keterampilan-keterampilan tertentu yang dimilikinya, serta dapat dijadikan modal untuk mengembangkan diri lebih lanjut.

## DAFTAR PUSTAKA

- Cote, J & Levine, C. (1997). Student Motivations, Learning Environments, and Human Capital Acquisition: Toward an Integrated Paradigm of Student Development. *Journal of College Student Development*. 38. 229-242.
- Fields, A. W & Shelton, A. L. (2006). Individual Skill Differences and Large-Scale Environmental Learning. *Journal of Experimental Psychology*. 32. 506-515
- Haubl, G & Murray, K. (2003). A Human Capital Perspective of Skill Acquisition and Interface Loyalty. *Journal Communication of the ACM*.46. 272-278.
- Hadi, Sutrisno. (2000). *Metodologi Research Jilid 1*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Herkusumo, Arniati; Munandar, Utami., & Bonang, Engelina. (2009). Hubungan antara Pengaturan Diri dalam Belajar, *Self Efficacy*, Lingkungan Belajar di rumah, dan Inteligensi dengan Prestasi Belajar. *Jurnal Keberbakatan dan Kreativitas*. 03. 13-26.
- Kuncono. (2004). *Analisis Butir*. Jakarta: Fakultas Psikologi Universitas Persada Indonesia Y.A.I
- Kuncono. (2005). *Aplikasi Komputer Psikologi*. Jakarta: Fakultas Psikologi Universitas Persada Indonesia Y.A.I
- Kusmoro. (2008). *Pengaruh Model PAKEM Dengan Pendekatan Konstruktivisme dan Cooperative Learning Dalam Pembelajaran Sains Di Tinjau Dari Lingkungan Belajar Siswa*. Dibuka 28 Maret 2011, dari [www.learningcommunities.com](http://www.learningcommunities.com).
- Kusnendi. (2005). *Analisis Jalur Konsep dan Aplikasi Dengan Program SPSS dan Lisrel 8*. Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia.
- Makmun, Abin. (1996). *Psikologi Kependidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mariana, Made. (2005). *Science For All*. Bandung: PPPG IPA
- Moniyong, Eduar. (2011). *Buku Panduan Pekerja dan Koordinator Pemimpin GKKD Jakarta*. Jakarta: GKKD Jakarta.
- Organization For Economic Co-operation and Development (OECD). (2001). *The Role of Human and Social Capital*. France: OECD.
- Ormrod, J. (2006). *Educational Psychology Developing Learners*. New Jersey: Pearson Merrill Prentice Hall.

- Pintrich, P. R. & Schunk, D. H. (2008). *Motivation in Education: Theory, Research, and Applications*. New Jersey: Pearson Merrill Prentice Hall.
- Priyanto, Slamet. (2010). *Lingkungan Belajar yang Kondusif*. Jawa Tengah: Kantor Wilayah Kementerian Agama.
- Razak, Abdul (2011). *Aplikasi Analisis Jalur dengan Menggunakan SPSS versi 12*. Makassar: Universitas Hasanuddin.
- Riduan. (2009). *Belajar Mudah Penelitian untuk Guru, Karyawan, dan Penelitian Pemula*. Bandung: Alfabeta.
- Santrock, J. W. (2008). *Educational Psychology*. New York: McGraw Hill.
- Sarwono, Sarlito W. (2009). *Pengantar Psikologi Umum*. Jakarta: Rajawali.
- Selviana. (2008). *Hubungan Self Efficacy dan Self Regulated Learning dengan Goal Orientation pada siswa/i kelas XI SMAN 40*. Jakarta: Fakultas Psikologi Universitas Persada Indonesia Y.A.I
- Semiawan, Conny. (2006). *Dampak Tren Pendidikan Dunia Terhadap Pendidikan di Indonesia*. Jakarta: Hotel Mulia.
- Syah, Muhibbin (2010). *Psikologi Pendidikan Dengan Pendekatan Baru*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Soemanto. (2008). *Pengertian-pengertian Motivasi*. Di buka 28 Maret 2011 dari [www.adminblog-psikologi.kepribadian.com](http://www.adminblog-psikologi.kepribadian.com)
- Son, Hyun. (2010). *Human Capital Development*. Philiphine: Asian Development Bank.
- Sukadji, Soetarlinah. (2008). *Pedoman Penulisan Tesis dan Disertasi*. Jakarta: Universitas Persada Indonesia Y.A.I
- Sugiyono. (2002). *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Wijaya. (2008). *Regresi Ganda dan Analisis Jalur*. Cirebon: Universitas Swadaya Gunung Jati.
- Wijaya, Tony. (2009). *Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS*. Yogyakarta: Universitas Atma Jaya.
- Wentzel, K. (1998). Social Relationship and Motivation in Middle School: The Role of Parents, Teachers, and Peers. *Journal of Educational Psychology*. 90. 202-209.

## HASIL UJICоба SKALA MOTIVASI MENGEMBANGKAN KEMAMPUAN INTELEKTUAL

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.663	7

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Cronbach's Alpha if Item Deleted
No_1	26.13	4.671	.625
No_3	26.43	5.289	.660
No_5	26.27	4.409	.626
No_7	26.47	4.533	.620
No_9	26.13	4.809	.625
No_11	26.33	4.782	.632
No_13	26.23	4.599	.597

### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
30.67	6.092	2.468	7

## HASIL UJI COBA SKALA MOTIVASI MENGEKEMBANGKAN KEMAMPUAN KEMANUSIAAN

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

- a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.761	7

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Cronbach's Alpha if Item Deleted
No_2	26.53	5.154	.723
No_4	26.33	5.540	.744
No_6	26.40	5.421	.750
No_8	26.77	4.185	.696
No_10	26.53	4.602	.683
No_12	26.53	5.913	.770
No_14	26.30	5.459	.736

### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
30.90	6.783	2.604	7

## HASIL UJI COBA SKALA LINGKUNGAN BELAJAR

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

- a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.905	14

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Cronbach's Alpha if Item Deleted
No_1	54.90	34.990	.906
No_2	54.87	32.809	.896
No_3	54.70	33.528	.899
No_4	55.03	34.516	.901
No_5	54.80	34.303	.901
No_6	55.03	31.895	.895
No_7	55.30	31.321	.895
No_8	54.90	32.645	.897
No_9	54.83	31.730	.893
No_10	55.23	33.082	.903
No_11	55.07	33.789	.903
No_12	54.83	32.489	.895

No_13	55.10	31.886	.900
No_14	55.00	30.069	.892

#### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
59.20	37.752	6.144	14

### HASIL UJI COBA SKALA *HUMAN CAPITAL SKILLS*

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.832	12

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Cronbach's Alpha if Item Deleted

No_1	47.20	14.510	.826
No_2	47.17	13.937	.808
No_3	47.27	13.789	.806
No_4	47.83	12.695	.806
No_5	47.73	13.099	.812
No_6	47.40	14.800	.830
No_7	47.57	14.392	.817
No_8	47.43	13.978	.813
No_9	47.40	14.524	.820
No_10	47.57	15.013	.833
No_11	47.47	13.913	.822
No_12	47.40	15.283	.833

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
51.77	16.599	4.074	12

**HASIL ANALISIS DATA PENELITIAN**  
**MOTIVASI MENGEMBANGKAN KEMAMPUAN INTELEKTUAL THD**  
**LINGK. BELAJAR**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.377 <sup>a</sup>	.142	.135	5.396

a. Predictors: (Constant), Mot\_Intelektual

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	556.414	1	556.414	19.108	.000 <sup>a</sup>
	Residual	3348.663	115	29.119		
	Total	3905.077	116			

a. Predictors: (Constant), Mot\_Intelektual

b. Dependent Variable: Lingkungan\_Belajar

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30.796	6.366		4.838	.000
	Mot_Intelektual	.870	.199	.377	4.371	.000

a. Dependent Variable: Lingkungan\_Belajar

**HASIL ANALISIS DATA PENELITIAN**  
**MOTIVASI MENGEMBANGKAN KEMAMPUAN KEMANUSIAAN THD**  
**LINGK. BELAJAR**

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Mot_Kemampuan <sup>a</sup>		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Lingkungan\_Belajar

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.352 <sup>a</sup>	.124	.116	5.455

a. Predictors: (Constant), Mot\_Kemampuan

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	483.009	1	483.009	16.232	.000 <sup>a</sup>
	Residual	3422.068	115	29.757		
	Total	3905.077	116			

a. Predictors: (Constant), Mot\_Kemampuan

b. Dependent Variable: Lingkungan\_Belajar

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	34.464	5.997		5.747	.000
Mot_Kemansiaan	.875	.217	.352	4.029	.000

a. Dependent Variable: Lingkungan\_Belajar

**HASIL ANALISIS DATA PENELITIAN**  
**MOTIVASI MENGEMBANGKAN KEMAMPUAN INTELEKTUAL DAN**  
**MOTIVASI MENGEMBANGKAN KEMAMPUAN KEMANUSIAAN**  
**MELEWATI LINGKUNGAN BELAJAR**  
**TERHADAP *HUMAN CAPITAL SKILLS***

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lingkungan_Belajar, Mot_Kemampuan, Mot_Intelektual <sup>a</sup>		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: HCS

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.689 <sup>a</sup>	.475	.461	3.139

a. Predictors: (Constant), Lingkungan\_Belajar, Mot\_Kemampuan,  
Mot\_Intelektual

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1005.354	3	335.118	34.017	.000 <sup>a</sup>
	Residual	1113.227	113	9.852		
	Total	2118.581	116			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan\_Belajar, Mot\_Kemampuan, Mot\_Intelektual

b. Dependent Variable: HCS

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.914	4.126		2.888	.005
Mot_Intelektual	-.008	.189	-.005	-.041	.968
Mot_Kemampuan	.212	.202	.116	1.049	.296
Lingkungan_Belajar	.473	.054	.642	8.675	.000

a. Dependent Variable: HCS

**HASIL ANALISIS DATA PENELITIAN  
MOTIVASI MENGEMBANGKAN KEMAMPUAN INTELEKTUAL DAN  
MOTIVASI MENGEMBANGKAN KEMAMPUAN KEMANUSIAAN  
MELEWATI LINGKUNGAN BELAJAR**

### Regression

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Mot_Kemampuan, Mot_Intelektual <sup>a</sup>		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Lingkungan\_Belajar

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.388 <sup>a</sup>	.151	.136	5.394

a. Predictors: (Constant), Mot\_Kemanusiaan, Mot\_Intelektual

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	588.187	2	294.093	10.108	.000 <sup>a</sup>
	Residual	3316.890	114	29.096		
	Total	3905.077	116			

a. Predictors: (Constant), Mot\_Kemanusiaan, Mot\_Intelektual

b. Dependent Variable: Lingkungan\_Belajar

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29.215	6.541		4.467	.000
	Mot_Intelektual	.608	.320	.264	1.901	.060
	Mot_Kemanusiaan	.361	.345	.145	1.045	.298

a. Dependent Variable: Lingkungan\_Belajar