

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Deskripsi Data Hasil Penelitian**

Deskripsi data merupakan pemaparan hasil penelitian berdasarkan variabel masing-masing. Deskripsi data dilaksanakan berdasarkan urutan variabel, yaitu dimulai dari variabel motivasi kerja ( $X_1$ ), variabel pengetahuan pengelolaan kelas ( $X_2$ ), dan kinerja dosen ( $Y$ ). Selanjutnya dipaparkan tentang kecenderungan variabel penelitian, uji persyaratan analisis yang terdiri dari uji homogenitas dan linieritas terhadap variabel  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $Y$ . Pada akhir bab ini dilakukan pengujian hipotesis dan pembahasan hasil penelitian.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilaksanakan terhadap 83 orang dosen STAIN Padangsidempuan, maka hasil penelitian tentang masing-masing variabel yang diteliti adalah sebagai berikut:

##### **a. Motivasi Kerja Dosen STAIN Padangsidempuan**

Motivasi kerja dapat dilihat dari upaya pemenuhan kebutuhan ruhaniah, kebutuhan napsiah, dan kebutuhan jismiah. Dari hasil penelitian yang dilaksanakan terhadap 83 orang dosen STAIN Padangsidempuan, maka diperoleh rekapitulasi data tentang motivasi kerja dosen STAIN Padangsidempuan, menyebar dari skor terendah 31 dan skor tertinggi 64, skor rata-rata (mean) sebesar 51,11, standar deviasi 6,49, nilai tengah (median) 52 dan mode 54. Untuk lebih jelasnya data statistik variabel motivasi kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 7  
Data Statistik Tentang Motivasi Kerja Dosen STAIN Padangsidempuan

No	Statistik	Skor
1	Skor minimum	31
2	Skor maksimum	64
3	Mean	51,11
4	Median	52
5	Mode	54
6	Standar Deviasi	6,49

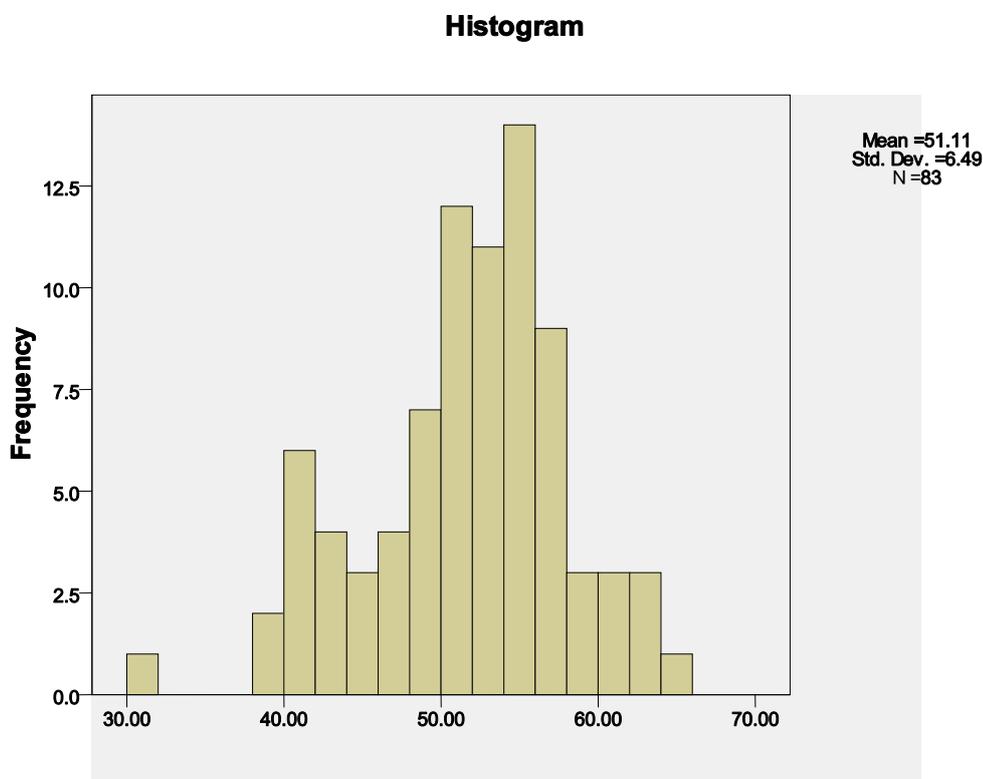
Penyebaran data motivasi kerja, selanjutnya dapat dilihat pada tabel distribusi frekuensi berikut ini:

Tabel 8  
Distribusi Frekuensi Data Motivasi Kerja Dosen  
STAIN Padangsidempuan

Nomor	Skor	F	%	% Kumulatif
1	31.00	1	1.2	1.2
2	39.00	2	2.4	3.6
3	40.00	6	7.2	10.8
4	42.00	1	1.2	12.0
5	43.00	3	3.6	15.7
6	44.00	3	3.6	19.3
7	46.00	3	3.6	22.9
8	47.00	1	1.2	24.1
9	48.00	3	3.6	27.7
10	49.00	4	4.8	32.5
11	50.00	5	6.0	38.6
12	51.00	7	8.4	47.0
13	52.00	3	3.6	50.6
14	53.00	8	9.6	60.2
15	54.00	10	12.0	72.3
16	55.00	4	4.8	77.1
17	56.00	4	4.8	81.9
18	57.00	5	6.0	88.0
19	58.00	1	1.2	89.2
20	59.00	2	2.4	91.6
21	60.00	1	1.2	92.8
22	61.00	2	2.4	95.2
23	62.00	2	2.4	97.6
24	63.00	1	1.2	98.8
25	64.00	1	1.2	100.0
26	Total	83	100.0	

Dari data di atas dapat dijelaskan bahwa skor yang diperoleh responden tentang motivasi kerja adalah 1,2% memperoleh skor 31, sebanyak 2,4% memperoleh skor 39, sebanyak 7,2% memperoleh skor 40, sebanyak 1,2% memperoleh skor 40, sebanyak 3,6% memperoleh skor 43, sebanyak 3,6% memperoleh skor 46, sebanyak 1,2% memperoleh skor 47, sebanyak 3,6% memperoleh skor 48, sebanyak 4,8% memperoleh skor 49, sebanyak 6,0% memperoleh skor 50, sebanyak 8,4% memperoleh skor 51, sebanyak 3,6% memperoleh skor 52, sebanyak 9,6% memperoleh skor 53, sebanyak 12,0% memperoleh skor 54, sebanyak 4,8% memperoleh skor 55, sebanyak 4,8% memperoleh skor 56, sebanyak 6,0% memperoleh skor 57, sebanyak 1,2% memperoleh skor 58, sebanyak 2,4% memperoleh skor 59, sebanyak 1,2% memperoleh skor 60, sebanyak 2,4% memperoleh skor 61, sebanyak 2,4% memperoleh skor 62, sebanyak 1,2% memperoleh skor 63 dan 1,2% memperoleh skor 64.

Untuk memperjelas penyebaran data tentang motivasi kerja dosen di STAIN Padangsidimpuan, maka distribusi frekuensi data tersebut digambarkan dalam histogram sebagaimana yang terdapat pada gambar berikut ini:



Gambar 1: Histogram Skor Motivasi Kerja Dosen STAIN Padangsidimpuan

Gambar 1 di atas menunjukkan sebaran skor motivasi kerja dosen STAIN Padangsidimpuan sebanyak 16 orang (19,28%) berada di bawah rata-rata, sebanyak 58 orang (69,88%) berada pada rata-rata dan sebanyak 9 orang (10,84%) berada di atas rata-rata. Data ini menunjukkan bahwa skor motivasi kerja dosen STAIN Padangsidimpuan pada kategori sedang.

#### **b. Pengetahuan Pengelolaan Kelas Dosen STAIN Padangsidimpuan**

Pengetahuan pengelolaan kelas adalah kesanggupan dosen untuk menciptakan, memelihara dan mempertahankan kondisi yang kondusif bagi kegiatan belajar mengajar yang terdiri dari pengelolaan kondisi dan situasi belajar mengajar, yaitu kondisi fisik, sosio emosional, dan organisasional, serta penerapan disiplin belajar. Indikator pengelolaan kelas adalah tujuan pengelolaan kelas, keterampilan mengelola kelas, pendekatan dalam

pengelolaan kelas, prinsip-prinsip dalam pengelolaan kelas, dan hambatan dalam pengelolaan kelas.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilaksanakan terhadap 83 orang responden, diperoleh data tentang pengetahuan pengelolaan kelas dosen STAIN Padangsidempuan menyebar dari skor terendah 6 dan skor tertinggi 23, skor rata-rata (mean) sebesar 12,17, standar deviasi 2,8, nilai tengah (median) 12, dan mode 12.

Data statistik pengetahuan pengelolaan kelas di STAIN Padangsidempuan, selanjutnya dapat dilihat dari rangkuman data statistik yang terdapat pada tabel berikut ini:

Tabel 9  
Data Statistik Tentang Pengetahuan Pengelolaan Kelas Dosen  
STAIN Padangsidempuan

No	Statistik	Skor
1	Skor minimum	6
2	Skor maksimum	23
3	Mean	12,17
4	Median	12
5	Mode	12
6	Standar Deviasi	2,8

Untuk lebih jelasnya distribusi frekuensi data variabel pengetahuan pengelolaan kelas dosen STAIN Padangsidempuan adalah sebagaimana yang terdapat pada tabel distribusi frekuensi berikut ini:

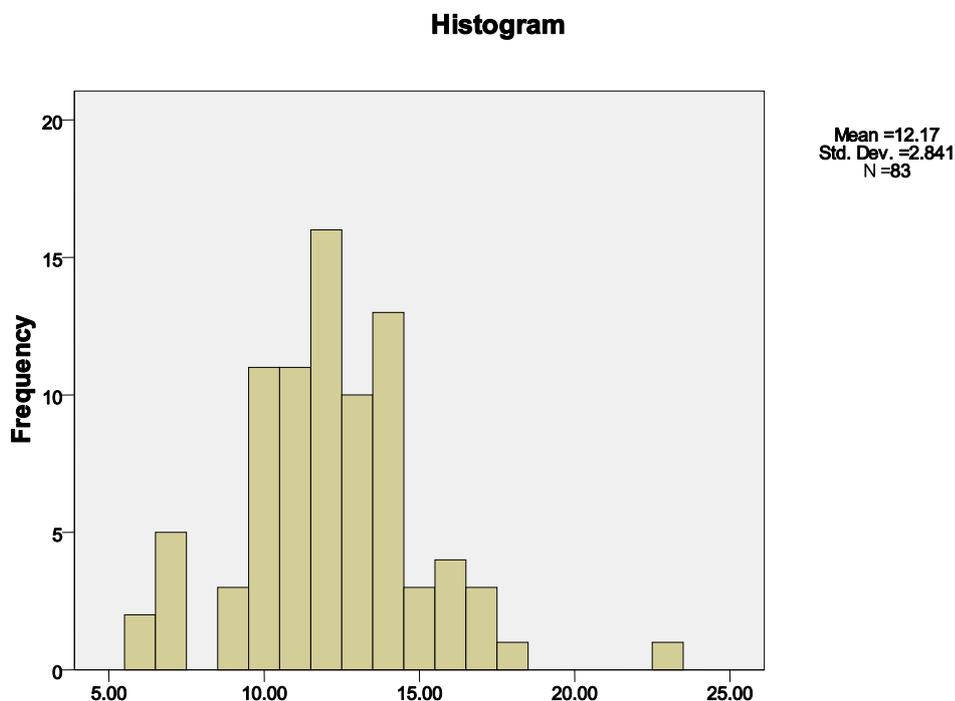
Tabel 10  
Distribusi Frekuensi Data Pengetahuan Pengelolaan Kelas Dosen  
STAIN Padangsidempuan

Nomor	Skor	f	%	% Komulatif
1	6.00	2	2.4	2.4
2	7.00	5	6.0	8.4
3	9.00	3	3.6	12.0
4	10.00	11	13.3	25.3

5	11.00	11	13.3	38.6
6	12.00	16	19.3	57.8
7	13.00	10	12.0	69.9
8	14.00	13	15.7	85.5
9	15.00	3	3.6	89.2
10	16.00	4	4.8	94.0
11	17.00	3	3.6	97.6
12	18.00	1	1.2	98.8
13	23.00	1	1.2	100.0
14	Total	83	100.0	

Dari data di atas dapat diketahui bahwa skor yang diperoleh responden tentang pengetahuan pengelolaan kelas dosen STAIN Padangsidempuan adalah sebanyak 2,4% memperoleh skor 6, sebanyak 6,0% memperoleh skor 7, sebanyak 3,6% memperoleh skor 9, sebanyak 13,3% memperoleh skor 10, sebanyak 13,3% memperoleh skor 11, sebanyak 19,3% memperoleh skor 12, sebanyak 12% memperoleh skor 13, sebanyak 15,7% memperoleh skor 14, sebanyak 3,6% memperoleh skor 15, sebanyak 4,8% memperoleh skor 94, sebanyak 3,6% memperoleh skor 17, sebanyak 1,2% memperoleh skor 18, dan 1,2% memperoleh skor 23.

Penyebaran data pengetahuan pengelolaan kelas di STAIN Padangsidempuan, selanjutnya dapat dilihat pada histogram yang terdapat di bawah ini:



Gambar 2: Histogram Distribusi Frekuensi Data Pengetahuan Pengelolaan Kelas Dosen STAIN Padangsidimpuan

Gambar 2 di atas menunjukkan sebaran skor pengetahuan pengelolaan kelas dosen STAIN Padangsidimpuan sebanyak 10 orang (12,05%) berada di bawah rata-rata, sebanyak 64 orang (77,11%) berada pada rata-rata dan sebanyak 9 orang (10,84%) berada diatas rata-rata. Data ini menunjukkan bahwa pengetahuan pengelolaan kelas dosen STAIN Padangsidimpuan pada kategori Sedang.

### c. Kinerja Dosen STAIN Padangsidimpuan

Kinerja dosen antara lain dilihat dari perencanaan, yaitu: menguasai garis-garis besar penyelenggaraan pendidikan, menyesuaikan analisa materi pelajaran, menyusun program semester, menyusun program pembelajaran, pelaksanaan yaitu: tahap pra intruksional, tahap intruksional, dan tahap evaluasi dan tidak lanjut. Selanjutnya adalah evaluasi, yaitu evaluasi

normative, evaluasi formatif, laporan hasil evaluasi, dan pelaksanaan program perbaikan dan pengayaan.

Dari hasil penelitian yang dilaksanakan terhadap 83 orang responden, diperoleh tentang kinerja dosen STAIN Padangsidimpuan, menyebar dari skor terendah 54 dan skor tertinggi 93, skor rata-rata (mean) sebesar 74,93 standar deviasi 7,11, nilai tengah (median) 75, dan mode 75. Data statistik variabel kinerja dosen dosen STAIN Padangsidimpuan, selanjutnya dapat dilihat dari rangkuman data statistik yang terdapat pada tabel berikut ini:

Tabel 11  
Data Statistik Tentang Kinerja Dosen STAIN Padangsidimpuan

No	Statistik	Skor
1	Skor minimum	54
2	Skor maksimum	93
3	Mean	74,93
4	Median	75
5	Mode	75
6	Standar Deviasi	7,14

Untuk lebih jelasnya distribusi frekuensi data variabel kinerja dosen STAIN Padangsidimpuan dapat dilihat pada tabel distribusi frekuensi berikut ini:

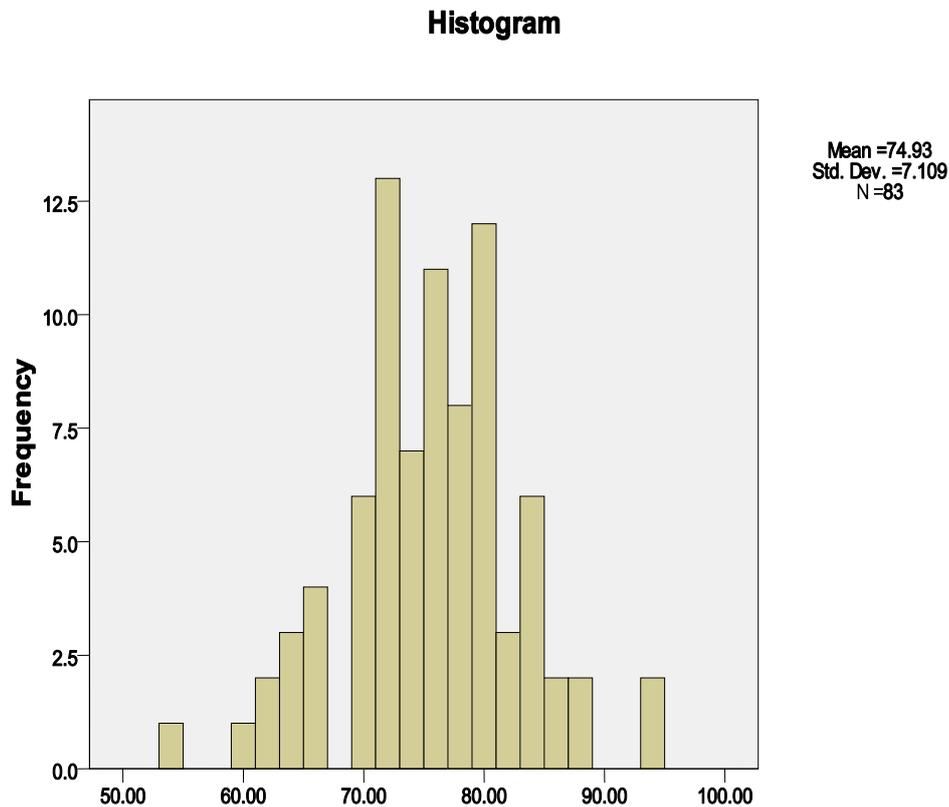
Tabel 12  
Distribusi Frekuensi Kinerja Dosen STAIN Padangsidimpuan

Nomor	Skor	f	%	% Komulatif
1	54.00	1	1.2	1.2
2	59.00	1	1.2	2.4
3	61.00	1	1.2	3.6
4	62.00	1	1.2	4.8
5	63.00	2	2.4	7.2
6	64.00	1	1.2	8.4
7	65.00	2	2.4	10.8
8	66.00	2	2.4	13.3
9	69.00	2	2.4	15.7

10	70.00	4	4.8	20.5
11	71.00	5	6.0	26.5
12	72.00	8	9.6	36.1
13	73.00	6	7.2	43.4
14	74.00	1	1.2	44.6
15	75.00	11	13.3	57.8
16	77.00	5	6.0	63.9
17	78.00	3	3.6	67.5
18	79.00	10	12.0	79.5
19	80.00	2	2.4	81.9
20	81.00	1	1.2	83.1
21	82.00	2	2.4	85.5
22	83.00	3	3.6	89.2
23	84.00	3	3.6	92.8
24	85.00	2	2.4	95.2
25	87.00	2	2.4	97.6
26	93.00	2	2.4	100.0
	Total	83	100.0	

Data di atas menunjukkan skor kinerja dosen STAIN Padangsidimpuan adalah sebanyak 1,2% memperoleh skor 54, sebanyak 1,2% memperoleh skor 59, sebanyak 1,2% memperoleh skor 61, sebanyak 1,2% memperoleh skor 62, sebanyak 2,4% memperoleh skor 63, sebanyak 1,2% memperoleh skor 64, sebanyak 2,4% memperoleh skor 65, sebanyak 2,4% memperoleh skor 66, sebanyak 2,4% memperoleh skor 69, sebanyak 4,8% memperoleh skor 70, sebanyak 6% memperoleh skor 71, sebanyak 9,6% memperoleh skor 72, sebanyak 7,2% memperoleh skor 73, sebanyak 1,2% memperoleh skor 74, sebanyak 13,3% memperoleh skor 75, sebanyak 6% memperoleh skor 77, sebanyak 3,6% memperoleh skor 78, sebanyak 12% memperoleh skor 79, sebanyak 2,4% memperoleh skor 80, sebanyak 1,2% memperoleh skor 81, sebanyak 2,4% memperoleh skor 82, sebanyak 3,6% memperoleh skor 83, sebanyak 3,6% memperoleh skor 84, sebanyak 2,4% memperoleh skor 85, sebanyak 2,4% memperoleh skor 87 dan 2,4% memperoleh skor 93.

Untuk memperjelas penyebaran data variabel kinerja dosen STAIN Padangsidimpuan, selanjutnya dapat dilihat pada histogram berikut ini:



Gambar 3: Histogram Distribusi Frekuensi Data Kinerja Dosen STAIN Padangsidimpuan

Gambar 3 di atas menunjukkan sebaran skor pengetahuan kinerja dosen STAIN Padangsidimpuan sebanyak 11 orang (13,25%) berada di bawah rata-rata, sebanyak 60 orang (72,29%) berada pada rata-rata dan sebanyak 12 orang (14,46%) berada di atas rata-rata. Data ini menunjukkan bahwa pengetahuan kinerja dosen STAIN Padangsidimpuan pada kategori sedang.

## B. Kecenderungan Variabel

Untuk mengetahui kecenderungan motivasi kerja, pengetahuan pengelolaan kelas dan kinerja dosen STAIN Padangsidimpuan dapat diketahui melalui uji kecenderungan. kriteria (tolok ukur) yang akan dijadikan patokan penilaian kecenderungan adalah sebagaimana yang dikemukakan Sudijono sebagai berikut:

—————→	Tinggi
M + 1 SD ———→	Sedang
M - 1 SD ———→	Kurang. <sup>1</sup>

### 1. Kecenderungan Motivasi Kerja Dosen STAIN Padangsidimpuan

Berdasarkan hasil penelitian dan perhitungan tentang skor motivasi kerja dosen STAIN Padangsidimpuan adalah sebagai berikut:

—————→	Tinggi	
M + 1 SD ———→	Sedang	$51,11 + 6,49 = 57,6$
M - 1 SD ———→	Kurang	$51,11 - 6,49 = 44,62$

maka diperoleh tingkat kecenderungan motivasi kerja dosen STAIN Padangsidimpuan sebagaimana yang terdapat pada tabel berikut ini:

Tabel 13

Tingkat Kecenderungan Tentang Motivasi kerja dosen STAIN Padangsidimpuan

Kategori	Klasifikasi Skor	Jumlah	F Relatif (%)
Tinggi	59 - 66	9	10,84
Sedang	46 - 58	58	69,88
Kurang	22 - 45	16	19,28
Jumlah		83	100,00%

Data diatas menunjukkan bahwa kecenderungan motivasi kerja dosen di STAIN Padangsidimpuan adalah 10,84% berada pada kategori tinggi, 69,88% berada pada kategori sedang dan 19,28% berada pada kategori

<sup>1</sup> Anas Sudijono, *Pengantar Statistik Pendidikan*, Cet. 18 (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008), h. 176

kurang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kecenderungan variabel motivasi kerja dosen STAIN Padangsidimpuan berada pada kategori sedang.

## 2. Kecenderungan Pengetahuan Pengelolaan Kelas Dosen STAIN Padangsidimpuan

Berdasarkan hasil penelitian dan perhitungan tentang skor pengetahuan pengelolaan kelas dosen STAIN Padangsidimpuan adalah sebagai berikut:

—————→	Tinggi	
M + 1 SD	Sedang	$12,17+2,8 = 14,97$
M - 1 SD	Kurang	$12,17-2,8 = 9,37$

maka diperoleh tingkat kecenderungan pengetahuan pengelolaan kelas dosen STAIN Padangsidimpuan sebagaimana yang terdapat pada tabel berikut ini:

Tabel 14  
Tingkat Kecenderungan Tentang Pengelolaan Kelas dosen  
STAIN Padangsidimpuan

Kategori	Klasifikasi Skor	Jumlah	F Relatif (%)
Baik	16 – 26	9	10,84
Sedang	10 – 15	64	77,11
Kurang	0 – 9	10	12,05
Jumlah		83	100,00%

Data di atas menunjukkan bahwa kecenderungan pengetahuan pengelolaan kelas dosen di STAIN Padangsidimpuan adalah sebanyak berada pada kategori 10,84% berada pada kategori baik, 77,11% berada pada kategori sedang dan 12,05% berada pada kategori kurang. Dengan demikian pengelolaan kelas dosen di STAIN Padangsidimpuan berada pada kategori sedang.

## 3. Kecenderungan Kinerja Dosen STAIN Padangsidimpuan

Berdasarkan hasil penelitian dan perhitungan tentang skor kinerja dosen STAIN Padangsidimpuan adalah sebagai berikut:

—————→	Tinggi	
M + 1 SD	Sedang	$74,93 + 7,14 = 82,07$
M - 1 SD	Kurang	$74,93 - 7,14 = 67,79$

maka diperoleh tingkat kecenderungan kinerja dosen STAIN Padangsidimpuan sebagaimana yang terdapat pada tabel berikut ini:

Tabel 15  
Tingkat Kecenderungan Tentang Kinerja Dosen STAIN Padangsidimpuan

Kategori	Klasifikasi Skor	Jumlah	F Relatif (%)
Tinggi	83 – 87	12	14,46
Sedang	69 – 82	60	72,29
Rendah	29 – 68	11	13,25
Jumlah		83	100,00%

Data di atas menunjukkan bahwa tingkat kecenderungan kinerja dosen di STAIN Padangsidimpuan adalah 14,46% berada pada kategori tinggi, 72,29% berada pada kategori sedang dan 13,25% berada kategori rendah. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja dosen di STAIN Padangsidimpuan berada pada kategori sedang.

### C. Uji Persyaratan Analisis

#### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh dari lapangan penelitian berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilaksanakan dengan menggunakan uji normalitas *lilliefors* (*Kolmogorov-Smirnov*) dan *Shapiro-Wilk*. Apabila nilai signifikansi  $> 0,05$  berarti data yang diperoleh berdistribusi normal. Sebaliknya apabila nilai signifikansi  $< 0,05$  berarti data yang diperoleh tidak berdistribusi normal.

Berdasarkan uji normalitas yang dilaksanakan terhadap data motivasi kerja dosen STAIN Padangsidimpuan diperoleh  $P\text{-value} = 0,109$  untuk uji normalitas *lilliefors* (*Kolmogorov-Smirnov*) dan 0,966 untuk *Shapiro-Wilk*. Sesuai dengan kriteria yang ditetapkan maka data variabel motivasi kerja berdistribusi normal karena  $P\text{-value} > \text{Signifikan Alpha}$  (0,05). Hasil uji normalitas variabel pengetahuan pengelolaan kelas dosen STAIN Padangsidimpuan diperoleh  $P\text{-value} = 0,115$  untuk uji normalitas *lilliefors* (*Kolmogorov-Smirnov*) dan 0,956 untuk *Shapiro-Wilk*. Berdasarkan kriteria yang ditetapkan maka data variabel pengelolaan kelas berdistribusi

normal karena  $P\text{-value} > \text{Signifikan Alpha (0,05)}$ . Uji normalitas yang dilaksanakan terhadap data kinerja dosen STAIN Padangsidimpuan diperoleh  $P\text{-value} = 0,087$  untuk uji normalitas *lilliefors (Kolmogorov-Smirnov)* dan  $0,983$  untuk *Shapiro-Wilk*. Dengan demikian data variabel kinerja dosen STAIN Padangsidimpuan berdistribusi normal karena  $P\text{-value} > \text{Signifikan Alpha (0,05)}$ .

## 2. Uji Homogenitas

Uji homogenitas dimaksudkan untuk menguji kesamaan beberapa kelompok sampel yang diteliti, dengan maksud untuk mengetahui keseragaman variansi sampel-sampel yang diambil dari populasi yang sama. Uji homogenitas dilaksanakan dengan menggunakan *test of homogeneity of variance*, yaitu apabila nilai probabilitas  $> 0,05$ , maka kelompok sampel yang diteliti berarti homogen.

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai probabilitas variabel yang diteliti sebesar  $0,060$  dan  $0,170$ . Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa sampel penelitian ini tergolong homogen karena  $0,060$  dan  $0,170 > 0,05$ .

## 3. Uji Linieritas dan Keberartian Regresi

Pengujian linieritas persamaan regresi dilakukan antara variabel bebas dengan variabel terikat, yaitu antara motivasi kerja dosen STAIN Padangsidimpuan dengan kinerja dosen STAIN Padangsidimpuan dan pengelolaan kelas dosen STAIN Padangsidimpuan dengan kinerja dosen STAIN Padangsidimpuan. Pengujian linieritas dan keberartian regresi dilaksanakan dengan menggunakan uji *Oneway Anova* dan uji berartisi garis. Uji *Oneway Anova* dan uji berartisi garis dilaksanakan dengan melihat skor garis probabilitas (p), pada saat pengujian apakah persamaan regresi yang diperoleh itu linier atau tidak. Berdasarkan perhitungan yang dilaksanakan, maka hasil analisis *Oneway Anova* dan uji berartisi garis antara variabel motivasi kerja dosen STAIN Padangsidimpuan dengan kinerja dosen STAIN Padangsidimpuan dan pengetahuan pengelolaan kelas dosen STAIN

Padangsidempuan dengan kinerja dosen STAIN Padangsidempuan adalah sebagai berikut:

- a. Hasil perhitungan untuk motivasi kerja dosen STAIN Padangsidempuan diperoleh  $F$  hitung = 0,326 dan skor  $p = 0,000$ . (lihat lampiran). Sebagai kriteria linieritas adalah apabila skor  $p < 0,05$  maka korelasi antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah linier. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja dengan kinerja dosen adalah linier.
- b. Hasil perhitungan untuk pengetahuan pengelolaan kelas dengan kinerja dosen diperoleh  $F$  hitung = 13,062 dan skor  $p = 0,000$  (lihat lampiran). Sebagai kriteria linieritas adalah apabila skor  $p < 0,05$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengetahuan pengelolaan kelas dengan kinerja dosen adalah linier.

Dari data di atas, maka dibuat hasil ringkasan uji linieritas antara variabel bebas dengan variabel terikat pada penelitian ini seperti pada tabel berikut ini:

Tabel 16  
Hasil Analisis Linieritas Garis Regresi

No	Korelasi	F. Hitung	P Beda	Garis Regresi
1	$X_1$ dengan Y	0,326	0,000	Linier
2	$X_2$ dengan Y	13,062	0,000	Linier

Berdasarkan data di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dosen STAIN Padangsidempuan dan pengetahuan pengelolaan kelas memiliki hubungan linier dengan kinerja dosen di STAIN Padangsidempuan. Dengan demikian uji linieritas ini telah memenuhi persyaratan untuk melakukan analisis korelasi.

#### **D. Pengujian Hipotesis**

Sebelum melaksanakan pengujian hipotesis, maka dilakukan analisis korelasi sederhana untuk melihat hubungan variabel  $X_1$  dengan Y,  $X_2$  dengan Y serta  $X_1$  dan  $X_2$  dengan Y. Analisis korelasi dihitung berdasarkan *r Product Moment* oleh Pearson. Dalam hal ini hipotesis yang akan diuji adalah sebagai berikut:

1. Kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja dosen STAIN Padangsidimpuan. Rumusan Hipotesisnya yaitu:

$H_0 : \rho_{y_1} = 0$ . Motivasi kerja tidak berkontribusi terhadap kinerja dosen STAIN Padangsidimpuan.

$H_1 : \rho_{y_1} > 0$ . Motivasi kerja berkontribusi terhadap kinerja dosen STAIN Padangsidimpuan.

Berdasarkan perhitungan korelasi antara motivasi kerja dengan kinerja dosen STAIN Padangsidimpuan yang dilaksanakan, diperoleh koefisien korelasi ( $r$ ) sebesar 0,363 dan  $p < 0,05$  (lihat lampiran). Data ini memberikan makna terdapat kontribusi yang berarti antara motivasi kerja terhadap kinerja Dosen STAIN Padangsidimpuan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis penelitian yang berbunyi: Terdapat kontribusi yang berarti antara motivasi kerja terhadap kinerja Dosen STAIN Padangsidimpuan, dapat diterima pada taraf signifikansi 0,05.

2. Kontribusi pengetahuan pengelolaan kelas terhadap kinerja Dosen STAIN Padangsidimpuan.

Rumusan Hipotesisnya yaitu:

$H_0 : \rho_{y_2} = 0$ . Pengetahuan pengelolaan kelas tidak berkontribusi terhadap kinerja dosen STAIN Padangsidimpuan.

$H_1 : \rho_{y_2} > 0$ . Pengetahuan pengelolaan kelas berkontribusi terhadap kinerja dosen STAIN Padangsidimpuan.

Berdasarkan perhitungan korelasi antara pengetahuan pengelolaan kelas dengan kinerja dosen STAIN Padangsidimpuan yang dilaksanakan diperoleh koefisien korelasi ( $r$ ) sebesar 0,373 dan  $p < 0,05$  (lihat lampiran). Data ini memberikan makna terdapat kontribusi yang berarti antara pengetahuan pengelolaan kelas terhadap kinerja dosen STAIN Padangsidimpuan. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis penelitian yang berbunyi: Terdapat kontribusi yang berarti

antara pengetahuan pengelolaan kelas terhadap kinerja dosen STAIN Padangsidimpuan, diterima pada taraf signifikansi 0,05.

3. Kontribusi motivasi kerja dan pengetahuan pengelolaan kelas secara bersama-sama terhadap kinerja dosen STAIN Padangsidimpuan.

Untuk menguji hipotesis ini dilakukan analisis regresi linier berganda. Dari hasil analisis diperoleh hasil sebagai berikut:

- a. Nilai  $R^2$  (R Square) dari table Model *Summary* menunjukkan bahwa 14,0% dari variabel kinerja dosen dapat dijelaskan oleh perubahan dalam variabel motivasi kerja dosen dan pengetahuan pengelolaan kelas di STAIN Padangsidimpuan.
- b. Tabel Anova mengindikasikan bahwa regresi berganda secara statistik sangat berarti dengan uji statistik  $F = 6,513$  dan derajat kebebasan  $k = 2$  dan  $n - k = 83 - 2 - 1 = 80$ .  $P\text{-value} = 0.000$  lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ .
- c. Untuk menguji apakah masing-masing koefisien regresi berarti, digunakan uji- $t$  dengan hasil sebagai berikut:

- 1) Variabel motivasi kerja dosen:

$$H_0 : \beta_1 = 0 \text{ terhadap } H_i : \beta_1 \neq 0$$

Hasil uji- $t$  :  $t = 0,329$  dengan derajat kebebasan  $n - k = 83 - 2 - 1 = 80$  dan  $P\text{-value} = 0.000$  yang lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Hal ini merupakan bukti kuat penolakan  $H_0 = \beta_1 = 0$ .

- 2) Variabel pengetahuan pengelolaan kelas:

$$H_0 = \beta_2 = 0 \text{ terhadap } H_i = \beta_2 \neq 0.$$

Hasil uji- $t$ :  $t = 3,557$  dengan derajat kebebasan  $n - k = 83 - 2 - 1 = 80$  dan  $P\text{-value} = 0.000$  yang lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Hal ini merupakan bukti kuat penolakan  $H_0 = \beta_2 = 0$ .

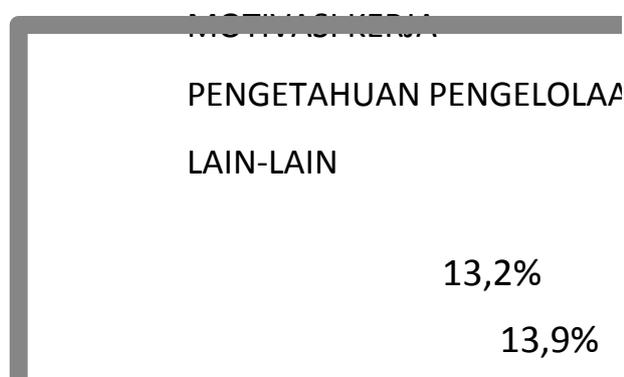
Sehingga dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi tidak ada yang bernilai nol. Selanjutnya persamaan regresi yang diperoleh adalah  $65,276 + 0,039 + 0,955 = 66,27$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang berbunyi: Terdapat kontribusi yang berarti secara bersama-sama antara

motivasi kerja dan pengetahuan pengelolaan kelas terhadap kinerja dosen STAIN Padangsidimpuan, ( $H_1$ ) dapat diterima dan  $H_0$  ditolak pada taraf signifikansi 95%.

Selanjutnya kontribusi dari masing-masing variabel bebas, terhadap variabel terikat adalah sebagai berikut:

- a. Kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja dosen STAIN Padangsidimpuan adalah  $KD = r^2 \times 100\%$ .  $KD = 0,363^2 \times 100\% = 13,2\%$ . Dengan demikian kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja dosen di STAIN Padangsidimpuan adalah 13,2%.
- b. Kontribusi pengetahuan pengelolaan kelas terhadap kinerja dosen STAIN Padangsidimpuan adalah  $KD = r^2 \times 100\%$ .  $KD = 0,373^2 \times 100\% = 13,9\%$ . Dengan demikian kontribusi pengetahuan pengelolaan kelas terhadap kinerja dosen di STAIN Padangsidimpuan adalah sebesar 13,9%.
- c. Kontribusi motivasi kerja dan pengetahuan pengelolaan kelas terhadap kinerja dosen STAIN padangsidimpuan adalah  $13,2 + 13,9 = 27,1\%$ . Dengan demikian kontribusi motivasi kerja dan pengetahuan pengelolaan kelas terhadap kinerja dosen di STAIN Padangsidimpuan adalah sebesar 27,1%.

Untuk memperjelas berapa proporsi setiap bagian kontribusi motivasi kerja dan pengetahuan pengelolaan kelas terhadap kinerja dosen STAIN Padangsidimpuan, selanjutnya dapat dilihat pada diagram serabi berikut ini:



Gambar 4: Diagram serabi kontribusi motivasi kerja dan pengetahuan pengelolaan kelas terhadap kinerja dosen STAIN Padangsidimpuan

## E. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan dalam deskripsi data, yang dilanjutkan dengan analisis data dan pengujian hipotesis, diperoleh beberapa hal yang merupakan temuan penelitian, yaitu:

1. Kecenderungan motivasi kerja dosen di STAIN Padangsidimpuan adalah 10,84% berada pada kategori tinggi, 69,88% berada pada kategori sedang dan 19,28% berada pada kategori kurang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kecenderungan variabel motivasi kerja dosen STAIN Padangsidimpuan berada pada kategori sedang. Hasil penelitian ini lebih baik dari hasil penelitian pendahuluan, di mana pada penelitian terdahulu ditemui bahwa motivasi kerja dosen di STAIN Padangsidimpuan berada pada kategori kurang. Perbedaan ini muncul antara lain disebabkan oleh instrument penelitian dan sampel yang berbeda. Pada penelitian awal peneliti melakukan wawancara dengan beberapa orang dosen tanpa melakukan penelitian yang mendalam. Setelah penelitian yang sebenarnya penulis menggunakan angket di mana seluruh dosen ditetapkan sebagai sampel penelitian.

Motivasi kerja dosen yang berada pada kategori sedang tersebut, perlu terus ditingkatkan karena sangat penting untuk meningkatkan kinerja dosen, terutama dalam merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi kegiatan pembelajaran (perkuliahan). Motivasi kerja dosen antara lain dapat dilihat dari usaha yang dilakukannya, kemampuan menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, dan upaya melaksanakan tugas secara optimal, efektif dan efisien.

Hal ini sejalan dengan penjelasan Uno yang mengatakan bahwa ciri-ciri yang dapat diamati bagi seseorang yang memiliki motivasi kerja adalah: (1) kinerjanya tergantung pada usaha dan kemampuan yang dimilikinya dibanding dengan kinerja melalui kelompok, (2) memiliki kemampuan menyelesaikan tugas-tugas yang sulit dan (3) sering kali

terdapat umpan balik yang konkrit tentang bagaimana seharusnya ia melaksanakan tugas secara optimal, efektif dan efisien.<sup>2</sup>

Motivasi kerja yang dimiliki dosen tersebut tentu tidak terlepas dari proses timbulnya motivasi, yaitu: (a) Kebutuhan yang belum terpenuhi. (b) Mencari dan memilih cara-cara untuk memuaskan kebutuhan (disini akan terlibat kemampuan, keterampilan, pengalaman). (c) Prilaku yang diarahkan pada tujuan. (d) Evaluasi prestasi. (e) Imbalan atau hukuman. (f) Kepuasan. (g) Menilai kembali kebutuhan yang belum terpenuhi.<sup>3</sup> Dengan demikian upaya untuk memenuhi kebutuhan merupakan faktor penting yang mempengaruhi motivasi kerja dosen.

Adanya keinginan untuk memenuhi kebutuhan baik yang bersifat ruhaniah, nafsiah dan jismiah mendorong dosen untuk bekerja lebih giat melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya. Agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya.

2. Kecenderungan pengetahuan pengelolaan kelas dosen STAIN Padangsidimpuan adalah sebanyak 10,84,55% berada pada kategori berada pada kategori baik, 77,11% berada pada kategori sedang dan 12,05% berada pada kategori kurang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kecenderungan variabel pengetahuan pengelolaan kelas dosen STAIN Padangsidimpuan berada pada kategori sedang. Hasil penelitian ini lebih baik dari hasil penelitian pendahuluan, di mana pada penelitian terdahulu ditemui bahwa pengetahuan pengelolaan kelas dosen di STAIN Padangsidimpuan berada pada kategori kurang. Perbedaan ini muncul antara lain disebabkan oleh instrument penelitian dan sampel yang berbeda. Pada penelitian awal peneliti melakukan wawancara dengan beberapa orang dosen tanpa melakukan penelitian yang mendalam. Setelah

---

<sup>2</sup>Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya* (Jakarta: Bumi Akasara, cet. 8, 2011), h. 69

<sup>3</sup>Komang Ardana et.al, *Prilaku Keorganisasian*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, cet. 1, 2009), h. 31

penelitian yang sebenarnya penulis menggunakan angket di mana seluruh dosen ditetapkan sebagai sampel penelitian.

Untuk mencapai pengetahuan pengelolaan kelas yang efektif, maka dosen perlu memperhatikan hal-hal berikut: (a) Aksesibilitas: mahasiswa mudah menjangkau alat dan sumber belajar. (b) Mobilitas: mahasiswa dan dosen mudah bergerak dari satu bagian ke bagian yang lain. (c) Interaksi: memudahkan terjadi interaksi antara diri mahasiswa maupun antar mahasiswa. (d) Variasi kerja mahasiswa: memungkinkan mahasiswa bekerja secara perorangan, berpasangan atau berkelompok.<sup>4</sup> Dengan demikian dosen perlu memiliki pengetahuan tentang masalah-masalah tersebut.

Menurut analisis penulis pengetahuan pengelolaan kelas dosen STAIN Padangsidimpuan yang berada pada kategori sedang tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor. Di antaranya adalah karena sebagian besar dosen yang ada di STAIN Padangsidimpuan memiliki latar belakang non kependidikan, kurangnya minat baca dosen, kurangnya pelatihan dan kegiatan lain yang dimaksudkan untuk meningkatkan pengetahuan dosen tentang pengelolaan kelas. Dalam hal ini pengetahuan pengelolaan kelas yang perlu diketahui oleh dosen di antaranya adalah tujuan pengelolaan kelas, keterampilan mengelola kelas, pendekatan dalam pengelolaan kelas, prinsip-prinsip dalam pengelolaan kelas, serta hambatan dalam pengelolaan kelas.

3. Kecenderungan kinerja dosen STAIN Padangsidimpuan adalah 14,46% berada pada kategori tinggi, 72,29% berada pada kategori sedang dan 13,25% berada pada kategori rendah. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja dosen di STAIN Padangsidimpuan berada pada kategori sedang. Hasil penelitian ini juga berbeda dengan studi awal yang menunjukkan bahwa kinerja dosen cenderung rendah, sementara

---

<sup>4</sup>Boediono, *Kegiatan Belajar Mengajar Makalah Kurikulum Berbasis Kompetensi* (Jakarta : Puskur, Balitbang Depdiknas, cet. 4, 2006), h. 8.

hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja dosen berada pada kategori sedang. Adanya perbedaan antara studi awal dengan hasil penelitian disebabkan pada waktu studi awal peneliti hanya melaksanakan wawancara dengan beberapa dosen dan melakukan observasi dalam waktu yang relatif singkat. Sedangkan pada penelitian yang sebenarnya, peneliti melakukan penelitian terhadap seluruh dosen STAIN Padangsidimpuan yang masih aktif.

Kinerja dosen yang berada pada kategori sedang tersebut antara lain tampak dari perencanaan yang dibuat oleh dosen seperti silabus dan Satuan Acara Perkuliahan (SAP), pelaksanaan pembelajaran seperti penguasaan materi pelajaran, penerapan strategi dan metode mengajar, pemanfaatan media pembelajaran dan sebagainya. Hal ini sejalan dengan penjelasan Sukadi yang mengatakan tugas dosen adalah mengoptimalkan bakat dan minat kemampuan para mahasiswa. Untuk itu di perlukan seni didaktik. Dosen juga pandai menggunakan teknologi pembelajaran sehingga menarik bagi para mahasiswa.<sup>5</sup> Dengan demikian seluruh upaya yang dilakukan dosen dalam merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi kegiatan pembelajaran dimaksudkan untuk mengoptimalkan minat, bakat, dan kemampuan mahasiswa dalam menyerap materi pelajaran yang disampaikan dosen.

4. Kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja dosen STAIN Padangsidimpuan adalah 13,2%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memberikan kontribusi yang berarti terhadap kinerja dosen. Dengan demikian semakin baik motivasi kerja dosen, maka kinerjanya juga akan semakin meningkat. Hal ini sesuai dengan pendapat Winardi yang mengatakan bahwa tujuan motivasi adalah: (1) Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan. (2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan. (3) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan. (4) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan

---

<sup>5</sup>*Ibid*, h.30

perusahaan. (5) Meningkatkan kedisiplinan. (6) Mengefektifkan pengadaan karyawan. (7) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik. (8) Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan. (9) Untuk meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai. (10) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya. (11) Meningkatkan efisien penggunaan alat-alat dan bahan baku. (12) Untuk memperdalam kecintaan pegawai terhadap perusahaan.<sup>6</sup> Dengan demikian orang yang memiliki motivasi kerja akan memiliki kinerja yang lebih baik.

5. Kontribusi pengetahuan pengelolaan kelas terhadap kinerja dosen STAIN Padangsidimpuan adalah sebesar 13,9%. Hal ini antara lain disebabkan pengetahuan pengelolaan kelas memberikan kontribusi yang berarti terhadap terciptanya kegiatan pembelajaran yang nyaman dan kondusif, yang mendorong meningkatnya kinerja dosen. Hal ini tentu perlu mendapat perhatian karena pengetahuan pengelolaan kelas merupakan hal yang sangat penting dalam menciptakan kelas yang kondusif. Hal ini sejalan dengan penjelasan Rachman yang mengemukakan bahwa tujuan pengelolaan kelas adalah: (a) Mewujudkan situasi dan kondisi kelas, baik sebagai lingkungan belajar maupun sebagai kelompok belajar yang memungkinkan peserta didik untuk mengembangkan kemampuan semaksimal mungkin. (b) Menghilangkan berbagai hambatan yang dapat menghalangi terwujudnya interaksi pembelajaran. (c) Menyediakan dan mengatur fasilitas serta perabot belajar yang mendukung dan memungkinkan siswa belajar sesuai dengan lingkungan sosial, emosional dan intelektual siswa dalam kelas. (d) Membina dan membimbing siswa sesuai dengan latar belakang sosial, ekonomi, budaya dan sifat-sifat individunya.<sup>7</sup> Demikian juga dengan pendapat Sudirman yang dikutip oleh Rachman yang mengemukakan bahwa tujuan pengelolaan kelas adalah sebagai berikut: Penyediaan fasilitas bagi bermacam-macam kegiatan belajar siswa dalam lingkungan sosial, emosional dan intelektual

---

<sup>6</sup>Winardi, *Kepemimpinan dalam Manajemen* (Jakarta: Rineka Cipta, cet. 5, 2005.), h. 5

<sup>7</sup>Maman Rachman, *Manajemen Kelas* (Jakarta: Dirjend Dikti, cet. 7, 2005), h. 15.

dalam kelas. Fasilitas yang disediakan itu memungkinkan siswa belajar dan bekerja, terciptanya suasana sosial yang memberikan kepuasan, suasana disiplin, perkembangan intelektual, emosional dan sikap serta apresiasi pada siswa.<sup>8</sup> Dengan demikian jika pengetahuan pengelolaan kelas dimiliki dosen baik maka kinerjanya juga akan semakin baik pula.

6. Kontribusi motivasi kerja dan pengetahuan pengelolaan kelas terhadap kinerja dosen STAIN Padangsidimpuan adalah sebesar 27,1%. Dengan demikian kontribusi motivasi kerja dan pengetahuan pengelolaan kelas secara bersama-sama terhadap kinerja dosen STAIN Padangsidimpuan sangat signifikan sehingga perlu dilakukan berbagai upaya untuk meningkatkan motivasi kerja dan pengetahuan dosen tentang pengelolaan kelas agar kinerja dosen semakin meningkat.

#### **F. Keterbatasan Penelitian**

Pada dasarnya penelitian ini telah dilaksanakan sesuai dengan langkah-langkah yang telah ditetapkan pada metodologi penelitian. Dari hasil penelitian diketahui bahwa motivasi kerja dan pengetahuan pengelolaan kelas memberikan kontribusi yang berarti terhadap kinerja dosen STAIN Padangsidimpuan.

Dari analisis hasil penelitian di atas dapat diketahui masih terdapat beberapa masalah yang belum diteliti secara mendalam berkaitan kontribusi motivasi kerja dan pengetahuan pengelolaan kelas terhadap kinerja dosen STAIN Padangsidimpuan. Hal ini antara lain disebabkan keterbatasan peneliti dalam melakukan penelitian secara lebih mendalam, sehingga dibutuhkan peran aktif responden untuk memberikan jawaban terhadap kondisi yang sebenarnya.

Keterbatasan- keterbatasan yang mungkin mempengaruhi hasil akhir penelitian ini diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Adanya kemungkinan responden penelitian yang tidak sepenuhnya berlaku jujur dalam mengisi angket dan tes yang diajukan, sehingga mungkin saja jawaban responden berbeda dengan fakta yang sebenarnya.

---

<sup>8</sup>*Ibid.*, h. 311.

2. Waktu penelitian, yaitu waktu yang digunakan untuk mengumpulkan data relatif singkat, sehingga data yang diperoleh rentan terhadap berbagai bias dalam memperoleh data tersebut.
3. Kemungkinan terdapat unsur kurangnya pemahaman responden tentang pertanyaan yang diajukan yang menyebabkan jawaban responden tidak sesuai dengan yang diharapkan.
4. Pendekatan penelitian kuantitatif memiliki keterbatasan dalam penggunaan alat ukur, terutama untuk mengukur aspek-aspek psikologis yang menyebabkan motivasi kerja berada pada kategori sedang, pengetahuan pengelolaan kelas berada pada kategori cukup dan kinerja dosen berada pada kategori sedang.

### **G. Implikasi Hasil Penelitian**

Dari hasil penelitian diketahui bahwa terdapat kontribusi yang berarti secara bersama-sama antara motivasi kerja dan pengetahuan pengelolaan kelas terhadap kinerja dosen di STAIN Padangsidimpuan. Sebagai implikasinya motivasi kerja dan pengetahuan dosen tentang pengelolaan kelas perlu terus ditingkatkan agar kinerja dosen dalam perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan evaluasi pembelajaran semakin meningkat.

Upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja dosen di antaranya adalah dengan meningkatkan motivasi kerja melalui pemenuhan kebutuhan ruhaniah, kebutuhan nafsiyah, dan kebutuhan jismiah dosen. Misalnya dengan memberikan imbalan yang layak terhadap kinerja dosen, pemberian insentif dan penghargaan terhadap kinerja dosen, dan menumbuhkan persaingan yang kompetitif. Selain itu perlu dilakukan upaya untuk menumbuhkan minat baca, diskusi tentang pengelolaan kelas, pendidikan dan pelatihan tentang pengelolaan kelas, dan sebagainya yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dosen tentang pengelolaan kelas. Dengan demikian diharapkan motivasi kerja dan pengetahuan pengelolaan kelas dosen semakin meningkat, sehingga kinerja dosen dalam merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi kegiatan pembelajaran juga akan semakin meningkat.