

# **PENGARUH KOMPETENSI PEDAGOGIK DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA MENGAJAR PADA DOSEN FAKULTAS USHULUDDIN, ADAB. DAN DAKWAH (FUAD) DI IAIN BENGKULU**

**Maryam**

*Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah IAIN Bengkulu  
Jl. Raden Fatah Pagar Dewa Kota Bengkulu*

## **Abstrak**

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi pedagogik dan motivasi kerja terhadap kinerja dosen Fakultas Ushuluddin, Adab, dan Dakwah (FUAD) IAIN Bengkulu. Penelitian ini merupakan penelitian populasi karena tidak ada penarikan sampel melainkan semua populasi yang merupakan dosen FUAD IAIN Bengkulu yang berjumlah 47 orang dijadikan responden dalam penelitian ini. Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan diujicobakan untuk mengukur validitas dan reliabilitasnya kemudian diukur juga normalitas datanya. Hasil uji validitas dan reliabilitas seluruh item dalam angket tersebut tidak semuanya valid dan seluruh item yang tidak valid dikeluarkan dari deretan butir angket sehingga diperoleh seluruh data valid dan reliabel. Demikian juga halnya dengan uji normalitas menunjukkan data normal dan menandakan uji regresi dapat dilanjutkan. Dengan menggunakan analisis regresi statistik SPSS versi 16 diperoleh kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif secara signifikan antara kompetensi pedagogik dan motivasi kerja terhadap kinerja dosen. Namun berdasarkan uji t secara parsial diperoleh temuan bahwa kompetensi pedagogik tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dosen, sementara motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dosen.*

**Kata Kunci:** *Kompetensi Pedagogik, Motivasi Kerja, Kinerja dosen*

## **LATAR BELAKANG**

Pada era globalisasi sekarang ini dirasakan bahwa kebutuhan akan lulusan perguruan tinggi yang mempunyai paradigma global disertai jati diri bangsa Indonesia serta yang mampu menjalin jaringan kerja yang dapat merebut persaingan global sudah sangat dibutuhkan. Hal ini didasarkan pada suatu pemikiran bahwa pendidikan yang mempunyai paradigma global akan lebih kuat dan mampu bersaing.

Kualitas lulusan perguruan tinggi juga ditentukan oleh kompetensi dosen dalam pelaksanaan pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Berdasarkan konsep diatas, maka kinerja dosen dapat dimaknai sebagai seluruh aktivitas yang dilakukan dosen terkait tugas dan fungsi dosen dalam mencerdaskan SDM lulusan Perguruan Tinggi, termasuk kinerja dosen di IAIN Bengkulu.

Oleh karena itu diperlukan pengelolaan perguruan tinggi secara profesional, kepemimpinan perguruan tinggi yang berkualitas, motivasi berprestasi yang tinggi serta kompetensi dosen yang memadai didukung oleh budaya organisasi yang kondusif, dan yang terpenting adalah diperlukannya kinerja dosen yang berbasis mutu. Penegelolaan secara profesional tidak hanya diperlukan terhadap organisasi perguruan tinggi saja, tetapi juga

diperlukan pengelolaan terhadap pencapaian mutu, sehingga dalam pencapaian mutu tersebut menjadi efektif.

Secara teoritis terdapat beberapa faktor yang berpengaruh terhadap kinerja seseorang. Menurut Sutermeister (1976:1) faktor-faktor tersebut diantaranya: latihan dan pengalaman kerja, pendidikan, sikap individu, kondisi fisik tempat kerja, kompetensi, motivasi kerja dan sebagainya. Dalam hal ini berkaitan dengan kinerja dosen dengan tidak mengenyampingkan faktor-faktor lainnya disamping faktor kompetensi pedagogik, faktor motivasi kerja memainkan peran yang sangat penting terhadap tinggi rendahnya kinerja dosen dalam mengajar. Bila motivasi kerja dosen rendah maka kinerja mengajar dosen juga rendah, hal ini dapat dilihat dari semangat dosen memberikan pembelajaran. Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan beberapa orang mahasiswa-mahasiswi IAIN Bengkulu yang berasal dari berbagai fakultas dan

jurusan, tentang unsur-unsur yang dirapakan perlu dimiliki dosen berkaitan dengan kompetensi dan berkinerja baik, terhadap dosen adalah sebagai berikut:

1. Memberikan suasana kelas yang kondusif, seperti: tidak membosankan di kelas dan menyenangkan dalam berkomunikasi
2. Menguasai materi perkuliahan secara mendalam serta memiliki wawasan pengetahuan yang luas berkaitan dengan topik materi perkuliahan yang diampuhnya.
3. Tidak terlalu banyak menekan mahasiswa dengan menumpukkan tugas dan ujian disaat yang bersamaan.
4. Memberikan nilai secara objektif
5. Dosen juga harus dapat membagi ilmu dengan efektif dengan cara adanya kesesuaian materi dan topik yang disampaikan
6. Memberi *jokes* saat mengajar untuk membuat suasana kelas menjadi lebih hangat.

Namun apa yang diharapkan oleh pemerintah RI seperti yang tertulis dalam Undang-Undang Republik Indonesia, Statuta IAIN Bengkulu, dan apa yang diharapkan oleh para mahasiswa berkenaan dengan kinerja dosen dalam mengajar sebagaimana yang telah disebutkan di atas nampaknya belum sesuai dengan kenyataan sebagaimana apa yang terjadi dalam kehidupan kampus khususnya di IAIN Bengkulu.

Berdasarkan *prliminary study* (studi pendahuluan) yang peneliti lakukan melalui teknik pengamatan dan wawancara dengan beberapa orang mahasiswa IAIN Bengkulu berkaitan dengan kinerja dosen di IAIN Bengkulu diperoleh beberapa temuan sebagai berikut. **Pertama**, terdapat beberapa dosen yang mengajar tidak sesuai dengan yang diharapkan, ada dosen yang masuk mengajar hanya dua kali tatap muka (yang seharusnya 16 x tatap muka) dengan alasan kesibukan pada pekerjaan lainnya (dosen seperti ini pada umumnya terdapat pada dosen yang memangku jabatan selain jabatannya sebagai dosen juga merangkap jabatan struktural). **Kedua**, ditemukan adanya dosen yang hanya memberikan latihan tanpa ada proses belajar mengajar, dan dosen datang tidak tepat waktu.

**Ketiga**, mahasiswa seringkali mengeluhkan tentang nilai yang kurang bagus karena kinerja mengajar dosen di kelas yang kurang efektif. Dampak dari ini, seringkali membuat mahasiswa merasa stres, frustrasi dengan menunjukkan perilaku belajarnya (Greenberg, 1999). Perilaku belajarnya menjadi turun, seperti tidak memiliki semangat belajar ketika di kelas, mahasiswa juga cenderung tidak masuk kelas pada saat mata kuliah yang

menurut mereka tidak menyenangkan atau dengan kata lain dosen menghilangkan *mood* belajar mahasiswa. Adanya pengulangan materi kuliah di semester berikutnya juga terjadi, karena mahasiswa merasa tidak nyaman belajar dengan dosen. Menurut mahasiswa, kinerja dosen yang beragam, seperti: kurang pekanya dosen terhadap suasana kelas yang kurang kondusif, penyampaian komunikasi yang sering membuat mahasiswa tidak fokus dengan materi pembelajaran juga seringkali membuat mahasiswa menjadi jenuh dalam belajar.

Berdasarkan studi pendahuluan tersebut dapat diasumsikan bahwa mahasiswa merasa bahwa kinerja dosen dalam mengajar di IAIN Bengkulu, masih belum memberikan kinerja mengajar yang tepat. Dengan begitu persoalan-persoalan yang dirasakan oleh para mahasiswa terkait dengan kinerja dosen di IAIN Bengkulu sesungguhnya merupakan permasalahan yang sedang dihadapi oleh IAIN Bengkulu. Hal seperti ini jika dibiarkan terus menerus akan dapat menimbulkan permasalahan serius bagi pihak IAIN Bengkulu terhadap upaya melahirkan *output* (sarjana) yang berkualitas. Permasalahan ini perlu diatasi secepatnya oleh pihak IAIN Bengkulu melalui penelitian ilmiah yang komprehensif. Sampai dengan saat ini sejauh pengamatan peneliti di lingkungan IAIN Bengkulu belum ditemukan adanya penelitian yang mengkaji secara ilmiah dan komprehensif terkait dengan permasalahan kinerja dosen yang secara khusus menelaah sejauh mana pengaruh kompetensi dan motivasi dosen terhadap kinerja dosen di IAIN Bengkulu.

Berdasarkan uraian permasalahan sebagaimana yang telah dijelaskan di atas tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh Kompetensi Pedagogik dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja mengajar pada Dosen Fakultas Ushuluddin, Adab. dan Dakwah (FUAD) di IAIN Bengkulu

## MASALAH PENELITIAN

1. Seberapa besar pengaruh kompetensi pedagogik terhadap kinerja dosen di FUAD IAIN Bengkulu?
2. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dosen di FUAD IAIN Bengkulu?
3. Seberapa besar pengaruh kompetensi pedagogik dan motivasi kerja terhadap kinerja dosen kinerja dosen di FUAD IAIN Bengkulu?

## PENELITIAN TERDAHULU

Penelitian tentang pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja dosen yang dilakukan di FPTK UPI menunjukkan bahwa kompetensi memiliki

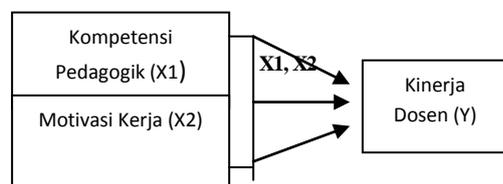
korelasi positif dengan kinerja. Selain itu kompetensi memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja (Setiawati, 2009). Hasil penelitian lain yang dilakukan oleh Maryadi (2010) menyatakan bahwa Kompetensi mempunyai pengaruh terhadap kinerja dosen. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja dosen yang bertanda positif berarti bahwa jika terjadi perubahan pada kompetensi dapat mengakibatkan kinerja dosen juga berubah pada arah yang sama. Berdasarkan jurnal penelitian yang dilakukan oleh Mariana Yanti tahun 2008 menerangkan bahwa ada pengaruh yang positif antara kompetensi guru terhadap kinerja guru dan prestasi belajar di SMK 1 Malang.

Kestria Senja Octaviana dan Teguh Ariefiantoro (2011) dengan judul "Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Kontraktor PT. Wineh Pandanwangi Semarang)". Penelitian tersebut menggunakan analisis regresi linier dengan hasil ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan Kontraktor PT. Wineh Pandanwangi Semarang.

I Wayan Siwantara (2009) dengan judul "Pengaruh Kompetensi Profesional dan Motivasi Kerja Serta Iklim Organisasi Terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Dosen Politeknik Negeri Bali". Penelitian tersebut menggunakan analisis regresi linier dengan hasil ada pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja Dosen Politeknik Negeri Bali.

## KERANGKA BERPIKIR

Salah satu bentuk yang dianggap paling efisien untuk menunjang kinerja dosen adalah melalui motivasi dan kompetensi pedagogik dosennya. Dengan Motivasi ini dosen mempunyai semangat baik dari dalam diri maupun dari dorongan orang lain untuk menuangkan potensialnya. Bagaimana energi dilepaskan dan digunakan tergantung pada kekuatan dorongan motivasi kerja dosen, situasi dan peluang yang tersedia. Secara visual hubungan ketiga variabel dalam penelitian ini dapat digambarkan sbb.



### Keterangan:

Kompetensi pedagogik (X<sub>1</sub>) : Variabel Bebas  
 Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) : Variabel Bebas  
 Kinerja Guru (Y) : Variabel Terikat

## Hipotesis Penelitian

1. **H<sub>01</sub>**: Kompetensi Pedagogik dosen tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja Dosen dalam mengajar di Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah (FUAD) IAIN Bengkulu.
2. **H<sub>1</sub>**: Kompetensi Pedagogik dosen berpengaruh positif terhadap Kinerja Dosen dalam mengajar di Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah (FUAD) IAIN Bengkulu.
3. **H<sub>02</sub>**: Motivasi Kerja tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja Dosen dalam mengajar di Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah (FUAD) IAIN Bengkulu.
4. **H<sub>2</sub>**: Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Dosen dalam mengajar di Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah (FUAD) IAIN Bengkulu.
5. **H<sub>03</sub>**: Kompetensi Pedagogik dan Motivasi Kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja Dosen dalam mengajar di Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah (FUAD) IAIN Bengkulu.
6. **H<sub>3</sub>**: Kompetensi Pedagogik dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap Kinerja Dosen dalam mengajar di Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah (FUAD) IAIN Bengkulu.

## METODE PENELITIAN

### Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode survei dengan pendekatan penelitian kuantitatif. Penelitian survei yang dimaksud adalah bersifat menjelaskan hubungan kausal dan pengujian hipotesis.

### Definisi Operasional

Variabel penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu, variabel bebas (independent variable) dan variabel terikat (dependent variable). Yang termasuk variabel bebas adalah kompetensi pedagogik dan motivasi kerja, sedangkan variabel terikat adalah kinerja dosen.

1. Kompetensi pedagogik (X<sub>1</sub>) adalah seperangkat kemampuan yang dapat ditampilkan dan yang dapat diamati dosen dalam melaksanakan tugas mengajar dengan baik.
2. Motivasi kerja dosen (X<sub>2</sub>) adalah seperangkat semangat dan dorongan yang mampu membangkitkan bala dan dalam maupun dan luar diri dosen dalam melaksanakan dan memelihara perilaku mengajar.

3. Kinerja dosen (Y) adalah seperangkat kualitas proses dan hasil kerja dosen dalam melaksanakan proses perkuliahan.

### Populasi Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh dosen Fakultas Ushuluddin, Adab, dan Dakwah (FUAD) IAIN Bengkulu yang berjumlah 47 orang. Oleh karena jumlah populasi tidak begitu besar, yaitu kurang dari 100 orang, maka dalam penelitian ini seluruh populasi dijadikan responden untuk mengisi instrumen berupa angket.

Seluruh populasi dosen dalam penelitian ini merupakan dosen tetap FUAD IAIN Bengkulu yang aktif mengajar pada Tahun akademik 2014-2016. Oleh karena semua populasi dijadikan responden, maka dalam penelitian ini tidak ada sampel sehingga penelitian dapat dikatakan sebagai penelitian populasi.

### Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan angket dan dokumentasi.

1. Angket (Kuesioner), yaitu sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang ia ketahui” (Suharsimi, 2010: 194). Angket digunakan untuk mengumpulkan data mengenai kompetensi pedagogik, motivasi, dan kinerja dosen FUAD IAIN Bengkulu.
2. Dokumentasi, yaitu berupa benda-benda tertulis seperti buku-buku, majalah, dokumen, peraturan-peraturan, notulen rapat, catatan harian, dan sebagainya yang peneliti gunakan berkaitan dengan tiga variabel penelitian yang telah disebutkan sebelumnya.

### Instrumen Penelitian

Pengembangan instrumen ditempuh melalui beberapa tahap, yaitu (a) tahap menyusun indikator variabel penelitian; (b) tahap menyusun kisi-kisi instrumen; (c) tahap melakukan uji coba instrumen; dan tahap melakukan pengujian validitas dan reliabilitas instrumen.

### Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mendapatkan tingkat kevalidan dan kesahihan suatu instrument atau untuk menguji ketepatan antara data pada objek yang sesungguhnya terjadi dan data yang peneliti kumpulkan. Uji validitas instrumen yang telah dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan uji validitas konstruk. Uji validitas konstruk yaitu menyusun indikator pengukuran

operasional berdasarkan kerangka teori konsep yang akan diukur. Secara sederhana dapat dikemukakan, bahwa validitas konstruk dari sebuah instrumen ditentukan dengan jalan mengkorelasikan antara skor masing-masing item dengan total skor masing-masing item. Jika r-hitung lebih besar dari r-tabel pada taraf kepercayaan tertentu, berarti instrumen tersebut memenuhi kriteria validitas. Taraf kepercayaan yang digunakan dalam uji validitas item pada penelitian ini adalah 95% dengan jumlah responden N=31.

Dalam menganalisis valid dan tidak validnya seluruh item yang digunakan dalam instrumen angket pada penelitian ini digunakan bantuan komputer program SPSS versi 16 dengan korelasi *Bivariate Pearson* (Produk Momen Pearson) dan *Corrected Item-Total Correlation*. Analisis ini dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total. Skor total adalah penjumlahan dari keseluruhan item. Item-item pertanyaan yang berkorelasi signifikan dengan skor total menunjukkan item-item tersebut mampu memberikan dukungan dalam mengungkap apa yang ingin diungkap. Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikansi 0,05. Kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

1. Jika  $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$  (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
2. Jika  $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$  (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrumen atau item-item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

Dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 16, validitas hasil uji coba instrumen penelitian yang berupa kuesioner yang terdiri dari 30 item pada masing-masing variabel penelitian. Adapun validitas angket instrumen hasil uji coba terhadap semua variabel penelitian adalah sebagai berikut.

### Uji Validitas I Variabel Kompetensi Pedagogik Dosen (X1)

Berdasarkan hasil analisis di dapat nilai korelasi untuk item 1, 11, 15, 25, 26 dan 27 nilainya kurang dari 0,355 (lihat tabel Item-Total Statistics pada kolom Corrected Item-Total Correlation), maka dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut tidak berkorelasi signifikan dengan skor total (dinyatakan tidak valid) sehingga peneliti mengeluarkan ketiga item tersebut dari instrumen. Dengan demikian jumlah seluruh item yang tersisa setelah mengeluarkan item yang tidak valid tersebut berjumlah 24 item dari jumlah keseluruhan 30 item. Sedangkan pada item-item lainnya nilainya lebih dari 0,355 dan dapat disimpulkan bahwa butir instrumen

tersebut valid. Setelah mengeluarkan ketiga item yang tidak valid tersebut kemudian peneliti melakukan uji validitas yang kedua terhadap 24 item yang tersisa. Adapun hasil analisis uji validitas kedua dapat dilihat pada Tabel berikut.

Berdasarkan hasil analisis uji validitas ke 2 didapat nilai korelasi untuk seluruh item (27 item) nilainya lebih dari 0,355. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut valid.

### Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja Dosen (X2)

Setelah dilakukan uji validitas data pada variabel X2 yang terdiri dari 30 item, maka diperoleh beberapa item yang tidak valid (15 item) dan semua item-item ini dikeluarkan dari item instrumen penelitian sehingga 15 item yang valid.

### Uji Validitas Variabel Kinerja Dosen (Y)

Setelah dilakukan uji validitas data pada variabel X2 yang terdiri dari 30 item, maka diperoleh beberapa item yang tidak valid (20 item) dan semua item-item ini dikeluarkan dari item instrumen penelitian sehingga 10 item yang valid.

### Reliabilitas Instrumen

Reliabilitas menunjuk kepada keajegan pengukuran. Keajegan suatu hasil tes adalah apabila dengan tes yang sama diberikan kepada kelompok populasi yang berbeda, atau tes yang berbeda akan memberikan hasil yang sama.

Berdasarkan uji reliabilitas melalui analisis reliabilitas uji regresi, maka nilai Alpha Cronbach untuk masing-masing item pada variabel X1 (0,940), X2 (0,938) dan Y (0,920). Sementara, nilai r tabel atau nilai r kritis (uji 2 sisi) pada signifikansi 0,05 dengan jumlah data ( $n = 30$ ) adalah sebesar 0,361. Dengan demikian dikarenakan nilai Alpha Cronbach pada ketiga variabel penelitian yang diperoleh lebih dari r tabel 0,361, maka dapat disimpulkan bahwa butir-butir instrumen penelitian ini reliabel.

### Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik analisis inferensial. Teknik analisis ini untuk menguji hipotesis penelitian dengan memakai analisis regresi linier berganda yang diawali dengan uji persyaratan analisis yaitu uji normalitas data.

#### 3.5.1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dua model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang mempunyai distribusi normal atau mendekati normal (Ghozali, 2007). Uji normalitas data pada penelitian ini menggunakan uji Shapiro- Wilk

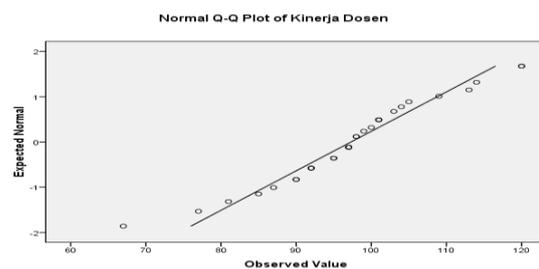
karena jumlah data berada atau  $< 50$ . Dalam hal ini penilaian normalitas data jika nilai hitung signifikan Shapiro – Wilk lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal namun sebaliknya jika nilai hitung signifikan Shapiro – Wilk lebih kecil dari 0,05 maka data tidak berdistribusi normal. Hasil perhitungan normalitas dapat dilihat pada tabel berikut :

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kinerja Dosen	.116	31	.200 <sup>*</sup>	.967	31	.435
Kompetensi Pedagogik	.154	31	.059	.951	31	.163
Motivasi Kerja	.085	31	.200 <sup>*</sup>	.966	31	.425

Lilliefors Significance Correction

\*. This is a lower bound of the true significance.

Dari tabel di atas dapat diketahui nilai signifikansi (terlihat pada kolom *Shapiro – Wilk* sub kolom *Sig.*) pengaruh kompetensi pedagogik dan motivasi kerja terhadap kinerja dosen berturut-turut sebesar 0,163, 0,425 dan 0,435. Nilai signifikansi variabel ( $X_1$ ,  $X_2$  dan  $Y$ ) lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Penyebaran Data yang normal ini juga dibuktikan dengan grafik berikut.



Garis diagonal dalam grafik ini menggambarkan keadaan ideal dari data yang mengikuti distribusi normal. Titik-titik di sekitar garis adalah keadaan data yang peneliti uji. Jika kebanyakan titik-titik berada sangat dekat dengan garis atau bahkan menempel pada garis, maka dapat kita simpulkan jika data kita mengikuti distribusi normal.

**TEMUAN PENELITIAN**

**Hasil Analisis Korelasi**

Korelasi atau hubungan variabel bebas dengan variabel terikat baik secara parsial maupun holistik diperoleh berdasarkan analisis korelasi yang dapat dilihat pada tabel berikut.

	Kinerja Dosen	Kompetensi Pedagogik	Motivasi Kerja
Kinerja Dosen	1.000	.281	.600
Kompetensi Pedagogik	.281	1.000	.013
Motivasi Kerja	.600	.013	1.000
Kinerja Dosen		.333	.000
Kompetensi Pedagogik	.333		.472
Motivasi Kerja	.000	.472	
Kinerja Dosen	31	31	31
Kompetensi Pedagogik	31	31	31
Motivasi Kerja	31	31	31

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa besar hubungan antara variabel kompetensi pedagogik dosen dengan variabel kinerja dosen adalah 0,281 hal ini menunjukkan hubungan positif. Besar hubungan motivasi kerja dosen dengan dengan kinerja dosen adalah 0,600 yang berarti ada hubungan positif.

Adapun hubungan antar variabel secara bersama-sama antara variabel kompetensi pedagogik (X) dan variabel motivasi kerja (X2) terhadap variabel kinerja dosen (Y) dapat dilihat pada tabel berikut.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.607 <sup>a</sup>	.368	.323	7.082

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kompetensi Pedagogik

Berdasarkan tabel di atas diperoleh angka R<sup>2</sup> (R Square) sebesar 0,368 atau (36,8%). Hal ini menunjukkan bahwa prosentase sumbangan pengaruh variabel independen (kompetensi pedagogik (X1) dan motivasi kerja dosen (X2)) terhadap variabel kinerja dosen (Y) sebesar 36,8%. Atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model (X1, dan X2) mampu menjelaskan sebesar 36,8% terhadap variasi variabel dependen (kinerja dosen). Sedangkan sisanya sebesar 63,2% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Tabel di atas juga menunjukkan bahwa Standar Error of the Estimate adalah 7,082. Standar Error of the Estimate ini lebih kecil dari analisis deskriptif statistik standar deviasi kinerja dosen yang besarnya 8,606. Oleh karena nilai standar Deviasi kinerja dosen

lebih besar dari nilai *Standar Error of the Estimate*, maka model regresi ini baik dalam bertindak sebagai predictor kinerja dosen di FUAD di IAIN Bengkulu.

**4.2 Pengujian Hipotesis Penelitian**

Uji ini peneliti gunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen X1 (Kompetensi Pedagogik dosen) dan X2 (Motivasi Kerja dosen secara parsial berpengaruh positif (signifikan) terhadap variabel dependen Y (Kinerja dosen). Dari hasil analisis regresi output dapat disajikan sebagai berikut:

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
		1	(Constant)	3.546		
	Kompetensi Pedagogik	.135	.259	.289	2.006	.002
	Motivasi Kerja	.293	.073	.601	4.001	.000

**Pengujian koefisien regresi variabel Kompetensi Pedagogik Dosen**

Berdasarkan tabel Coefisien di atas diketahui bahwa nilai t hitung > t tabel (2,006 < 1,701) maka hipotesis Ho ditolak, artinya secara parsial Kompetensi pedagogik dosen berpengaruh positif (signifikan) terhadap Kinerja dosen.

**Pengujian koefisien regresi variabel Motivasi Kerja (X2)**

Berdasarkan tabel Coefisien di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel (4,001 > 1,701) maka Ho ditolak, artinya secara parsial motivasi kerja berpengaruh secara positif (signifikan) terhadap kinerja dosen.

**Pengujian koefisien regresi Pengaruh variabel Kompetensi Pedagogik dan Motivasi Kerja (X2) Secara Bersama-sama terhadap variabel Kinerja Dosen.**

Berdasarkan analisis Uji Koesian Regresi secara bersama-sama melalui Uji F diperoleh informasi ada tidaknya pengaruh variabel Kompetensi Pedagogik dan Motivasi Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja

Dosen sebagaimana dapat dilihat pada tabel anova berikut.

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	817.464	2	408.732	8.150	.002 <sup>a</sup>
	Residual	1404.278	28	50.153		
	Total	2221.742	30			

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kensi Pedagogikkompet

b. Dependent Variable: Kinerja Dosen

Berdasarkan tabel anova diatas diperoleh nilai F hitung sebesar 8,150 dan berdasarkan tabel Uji F diperoleh nilai F tabel sebesar 3,340. Oleh karena F hitung > F tabel (8,150 < 3,340), maka Ho ditolak, artinya Kompetensi Pedagogik (X1), Motivasi Kerja dosen (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif (secara signifikan) terhadap Kinerja dosen (Y) Fakultas Ushuluddin, Adab, dan Dakwah (FUAD) IAIN Bengkulu.

### Pembahasan Hasil Penelitian

Dari analisis hasil temuan penelitian sebagaimana yang telah dijelaskan di atas, maka beberapa hal yang perlu dibahas pada bagian ini adalah sebagai berikut.

**Pertama**, jika dilihat hasil uji korelasi secara parsial antar variabel independen dengan variabel dependen terdapat adanya hubungan. Seperti besarnya hubungan antara variabel independen kompetensi pedagogik dengan variabel dependen kinerja Dosen. Dalam hal ini besarnya variabel kompetensi pedagogik adalah 0,281, dengan kata lain dapat dimaknai bahwa hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan hubungan positif. Artinya semakin besar nilai variabel kompetensi pedagogik berpengaruh terhadap kinerja dosen di FUAD IAIN Bengkulu (pada saat ini). Demikian juga hubungan antara variabel independen motivasi kerja dengan kinerja dosen menunjukkan hubungan positif yang besarnya 0,600. Artinya semakin tinggi motivasi kerja dosen, maka semakin besar kinerja dosen. Temuan ini juga sama dengan temuan penelitian-penelitian terdahulu yang menyimpulkan bahwa kompetensi pedagogik dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dosen.

**Kedua**, Jika dilihat secara keseluruhan korelasi/hubungan antara kinerja dosen dengan kedua variabel independen-nya adalah kuat karena besarnya > 0,05. Artinya, jika didasari pada pedoman di atas, maka R sebesar 0,607 menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang kuat antara kompetensi pedagogik (X1), motivasi kerja (X2) terhadap Kinerja dosen (X3).

**Ketiga**, Prosentase sumbangan pengaruh variabel independen (kompetensi pedagogik (X1) dan motivasi kerja (X2)) terhadap variabel dependen (Kinerja dosen (X3) sebesar 36,8,%. Atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model (X1 dan X2) mampu menjelaskan hanya sebesar 36,8,7% terhadap variasi variabel dependen (kinerja dosen). Sedangkan sisanya sebesar 63,2% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

**Keempat**, Berdasarkan analisis statistik diperoleh bahwa Standar Error of the Estimate adalah 7,082, sementara standar deviasi kinerja dosen sebesar 8,606. Hal ini menunjukkan bahwa Error of the Estimate ini lebih kecil dari analisis deskriptif statistik standar deviasi produktivitas penelitian. Artinya, model regresi ini masih digolongkan baik dalam bertindak sebagai predictor kinerja dosen di FUAD IAIN Bengkulu.

### Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilakukan sesuai prosedur ilmiah, tetapi peneliti merasakan bahwa penelitian ini masih memiliki keterbatasan antara lain:

1. Peneliti menggunakan persepsi dosen FUAD IAIN yang belum menggambarkan kemampuan kompetensi pedagogik, motivasi kerja, dan kinerja dosen yang seutuhnya.
2. Disadari bahwa terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja dosen, sementara peneliti hanya melibatkan dua variabel saja yaitu kompetensi pedagogik dan motivasi kerja.
3. Meskipun variabel bebas dan variabel terikat terdapat pengaruh, dan memiliki sumbangan sebesar 36,8,7%, tetapi masih terdapat pengaruh sebesar 63,2% dari faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa dua variabel yang diteliti belum dapat menjelaskan secara menyeluruh mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dosen dalam bidang pelaksanaan bidang pengajaran.
4. Meskipun terdapat asumsi bahwa dengan digunakannya angket sebagai teknik pengumpulan data maka responden diharapkan akan memberikan jawaban sesuai dengan kondisi yang sesungguhnya, tetapi kenyataannya hal tersebut sulit untuk dikontrol.

### KESIMPULAN

1. Setelah dilakukan uji koefisien regresi secara parsial (uji t) diperoleh kesimpulan yaitu: hasil uji koefisien regresi secara parsial ini

menunjukkan bahwa hipotesis  $H_0$  ditolak, yaitu kompetensi pedagogik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dosen. Hal ini ditunjukkan dengan nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel pada taraf signifikansi 5% yaitu  $2,006 < 1,701$  (sig  $0,002 < 0,050$ ) dengan  $N = 31$ . Pada kasus ini, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi (positif) kompetensi pedagogik memberi pengaruh pada semakin tinggi kinerja dosen.

2. Hasil uji koefisien regresi secara parsial terkait ada tidaknya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dosen menunjukkan hipotesis  $H_0$  ditolak. Artinya motivasi kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja dosen. Hal ini ditunjukkan dengan nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel pada taraf signifikansi 5% yaitu  $2,333 > 1,701$  (sig  $0,027 < 0,050$ ) dengan  $N = 31$ . Pada kasus ini, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi (positif) motivasi kerja akan memberi pengaruh pada kinerja dosen.
3. Berdasarkan hasil uji regresi secara bersama-sama (Uji F) menunjukkan bahwa hipotesis  $H_0$  ditolak. Artinya, kompetensi pedagogik dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja dosen. Hal ini ditunjukkan dengan nilai F hitung sebesar 8,150 dan berdasarkan tabel Uji F diperoleh nilai F tabel sebesar 3,340. Oleh karena F hitung  $> F$  tabel ( $8,150 < 3,340$ ), maka  $H_0$  ditolak, artinya Kompetensi Pedagogik dosen ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja dosen ( $X_2$ ) secara bersama-sama berpengaruh positif (secara signifikan) terhadap Kinerja dosen ( $Y$ ) Fakultas Ushuluddin, Adab, dan Dakwah (FUAD) IAIN Bengkulu.

#### SARAN

1. Penelitian ini memberikan informasi bahwa kompetensi pedagogik berpengaruh terhadap kinerja dosen. Hal ini menunjukkan bahwa disamping faktor kompetensi pedagogik dan motivasi kerja diasumsikan bahwa masih banyak faktor-faktor lain. Oleh karena itu, diharapkan pada penelitian selanjutnya untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja dosen selain yang diteliti dalam penelitian ini.
2. Bagi Dosen akan memahami bahwa kompetensi pedagogik dan motivasi kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja dosen, maka dosen diharapkan untuk dapat meningkatkan kemampuan kompetensi pedagogik dan meningkatkan motivasi kerjanya sehingga kinerjanya akan meningkat lebih baik. Dengan adanya peningkatan kinerja dosen yang lebih baik hal ini diasumsikan akan dapat melahirkan alumni yang berkualitas yang dapat bersaing

dengan alumni perguruan tinggi lainnya dalam mendapatkan lapangan pekerjaan.

3. Bagi Mahasiswa, sebagaimana ditemukan dalam penelitian ini bahwa motivasi kerja dosen dapat berpengaruh secara positif terhadap kinerja dosen, maka mahasiswa disarankan untuk dapat melaksanakan semua tugasnya sebagai mahasiswa dan mematuhi aturan-aturan yang diperlakukan baik dari pihak Institut maupun dari pihak dosen dan mahasiswa sesuai dengan kesepakatan bersama antara dosen dan mahasiswa (kontrak perkuliahan). Dengan demikian diharapkan motivasi dosen untuk melaksanakan tugasnya mengajar akan semakin meningkat sehingga kinerjanya juga akan semakin baik

#### DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: RinekaCipta, 2006.
- Arikunto, Suharsimi, *Manajemen Penelitian*. Jakarta: PT Rineka Cipta, 2007.
- Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Bandung: PT Rineka Cipta, 2010.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: RemajaRosdakarya, 2000.
- Kepmendiknas, *Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 tahun 2003*, Jakarta: Mendiknas, 2003.
- Sutermeister, Robert A, *People and Productivity*, New York: MCGraw-Hill Book Company. 1976.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nornor 20 Tahun 2003, tentang *Sistem Pendidikan Nasional*. Diknas, Jakarta.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005, tentang *Guru dan Dosen*. Departemen Pendidikan Nasional Republik Indonesia. Jakarta.
- Yamin, M dan Maisah, *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Gaung Persada, 2010.