

KONTRIBUSI KEMAMPUAN MERANCANG PEMBELAJARAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS PEMBELAJARAN DOSEN STKIP-PGRI SUMATERA BARAT

Edi Suarto^{1*}

¹Program Studi Pendidikan Geografi STKIP-PGRI Sumatera Barat.

* email: edi.suarto63@gmail.com

Submitted: 03-12-2015, Reviewed: 11-02-2016, Accepted: 06-10-2016

<http://dx.doi.org/10.22216/jcc.v2i1.1589>

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap kontribusi Kemampuan Merancang Pembelajaran dan Motivasi Kerja Terhadap Efektivitas Pembelajaran Dosen STKIP-PGRI Sumatera Barat. Ada tiga hipotesis yang diajukan dalam penelitian adalah: 1) Terhadap kontribusi kemampuan merancang pembelajaran terhadap efektivitas pembelajaran dosen PGRI-STKIP Sumatera Barat, 2) Terhadap kontribusi motivasi kerja terhadap efektivitas pembelajaran dosen PGRI-STKIP Sumatera Barat, 3) Terhadap kontribusi kemampuan merancang pembelajaran dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap efektivitas pembelajaran dosen PGRI-STKIP Sumatera Barat. Penelitian ini menggunakan total sampling dengan melibatkan subjek sebanyak 71 orang dosen. Mereka adalah dosen PNSD dan Dosen Yayasan. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuisioner dan nilai mahasiswa. Data terkumpul itu kemudian dianalisis secara statistik dengan menggunakan analisis korelasi dan regresi. Hasil analisis menunjukkan bahwa : (1) Kemampuan merancang pembelajaran mempunyai kontribusi yang signifikan terhadap efektivitas pembelajaran dosen PGRI-STKIP Sumatera Barat sebesar 35.5%, 2) Motivasi kerja mempunyai kontribusi yang signifikan terhadap efektivitas pembelajaran dosen dosen PGRI-STKIP Sumatera Barat sebesar 42.4%, 3) Kemampuan merancang pembelajaran dan motivasi kerja secara bersama-sama memiliki kontribusi yang signifikan terhadap efektivitas pembelajaran dosen STKIP PGRI Sumatera Barat sebesar 63.2%. Berdasarkan temuan di atas, dapat disimpulkan bahwa kemampuan merancang pembelajaran dan motivasi kerja merupakan dua faktor yang berkontribusi terhadap efektivitas pembelajaran dosen STKIP PGRI Sumatera.

Kata kunci: Kemampuan merancang pembelajaran, motivasi kerja, efektivitas pembelajaran

Abstract

The objective of the research was to explain the contribution of the ability in instructional design and work motivation toward the effectiveness of the lectures STKIP PGRI, West Sumatera. Three hypotheses were tested; 1). There is contribution of the instructional design ability to effective of the lectures 2). There is a contribution of work motivation to instructional effectiveness of the lectures and 3). There is contribution of both ability in designing and work motivation to effectiveness of the lectures. The research used total sampling using 71 lectures. Data were selected by using a test and questionnaires and then, were statistically analyzed by using correlation and regression analysis. The result shows that: 1). The ability in instructional design significantly contributes (35.5%) to the effectiveness of the lectures, 2). Work motivation significantly contributes (42.4%) to the effectiveness of the lectures, and 3). The ability in instructional design and work motivation collectively significantly contributes to the effectiveness of the lectures of the STKIP-PGRI West Sumatera. Based on the findings above, it could be concluded that the ability in instructional design and work motivation are two factors that contributes to effectiveness of the lectures of the STKIP-PGRI West Sumatera

Keyword: Contribution, effectiveness of the lectures, ability in instructional design, work motivation

PENDAHULUAN

Pembelajaran merupakan aktivitas (proses) yang sistematis dan sistemik yang terdiri dari beberapa komponen yaitu dosen,

program, mahasiswa, proses, output dan fasilitas serta strategi. (Kemp, 2004) menyatakan bahwa keefektifan dapat menjawab pertanyaan: “Seberapa jauh siswa

dapat mencapai sasaran belajar yang telah ditentukan tiap-tiap unit? Pengukuran keefektifan dapat dipastikan dari nilai ujian, nilai proyek dan kinerja, dan catatan dari pengamatan mengenai tingkah laku siswa. Hasil persentasi dapat dipadang sebagai indeks keefektifan yang menunjukkan: (1) Persentase siswa yang mencapai tingkat penguasaan yang ditentukan terlebih dahulu. (2) Persentase rata-rata sasaran yang dapat dicapai dengan memuaskan oleh semua siswa.

Dari beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa efektivitas pembelajaran dapat diteliti dari segi proses, karakteristik tenaga pengajar. Penelitian ini hanya dibatasi pada efektivitas pembelajaran dari segi hasil, yaitu nilai mahasiswa tahun akademik 2006-2007.

(Lucia and Neil, 2007) berpendapat bahwa kriteria efektivitas pengajaran berbaitan dengan; (1) proses, (2) karakteristik pengajar, (3) hasil, ketiga kriteria tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

Pertama, proses pengajaran menyangkut perilaku guru yang dinilai berdasarkan kegiatannya dalam menyiapkan perencanaan, melaksanakan serta mengevaluasi pelaksanaan perencanaan pengajaran itu.

Kedua, karakteristik dikaitkan dengan intelegensi, kemampuan, keberhasilan berbahasa, kepribadian, kesehatan dan kejujurannya. Ketiga kriteria hasil, yakni berupa tingkat perubahan perilaku mahasiswa sesuai dengan tujuan yang telah di tentukan dalam kegiatan belajar mengajar.

(Kemp, 2004), menjelaskan bahwa yang pertama dan paling penting, merancang pembelajaran adalah suatu kegiatan berfikir. Perancang harus tanggap dan senang memperoleh tantangan yang meng-haruskannya berfikir cermat. Sebagaimana yang dikemukakan (Briggs, 2008) bahwa rancangan pembelajaran adalah keseluruhan proses analisis kebutuhan dan tujuan belajar serta pengembagnan sistem penyampaiannya untuk memenuhi kebutuhan dan mencapai tujuan tersebut, termasuk di dalamnya pengembangan paket pengajaran dan

kegiatan belajar mengajar, uji coba dan revisi paket pengajaran dan terakhir adalah mengevaluasi program dan hasil belajar.

Masing-masing komponen tidak bersifat parsial (terpisah) atau berjalan sendiri-sendiri tetapi harus berjalan secara teratur, saling tergantung komplementer dan berkesinambungan. Untuk itu diperlu-kan rancangan dan pengelolaan belajar yang baik, yang dikembang-kan dalam rangka mencapai tujuan-tujuan pembelajaran yang diharap-kan. Hal ini menurut staf mengajar di dalam melaksanakan tugasnya baik sebagai perancang (*designer*) mau-pun sebagai pengelola (pelaksana) pembelajaran untuk memiliki keterampilan dalam menyusun rancangan pembelajaran, maupun melakukan interaksi dengan para melakukan penilaian pembelajaran dan semangat yang kuat untuk meningkatkan efektivitas pembelajaran.

Motivasi kerja yang tinggi dapat mempengaruhi kinerja, karena dalam menciptakan kondisi belajar yang kondusif, motivasi dosen akan memberikan kontribusi yang besar terhadap efektivitas dan keberhasilan peserta didik untuk menerima materi-materi pembelajaran dan akan didorong bekerja lebih bergairah, giat, dan tekun untuk itu dosen harus menciptakan suasana belajar yang kondusif yaitu mengajar dengan baik, menempatkan peserta didik sesuai dengan potensi yang di milikinya, mengorganisasikan materi pembelajaran dengan jelas dan terarah dalam proses pembelajaran dan segala fasilitas dan kelengkapan pembelajaran dapat diotimalkan pemakaiannya dengan baik.

(Handoko, 2007) mengatakan banyak istilah yang digunakan untuk menyebutkan motivasi (*motivation*) atau motif, kebutuhan (*need*), desakan (*urga*), keinginan (*wish*), dan dorongan (*drive*). Dari berbagai istilah motivasi di atas dapat diartikan bahwa motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna terhadap tujuan. Looke yang diterjemahkan oleh (Armada, 2007) mengemukakan bahwa motif adalah

keinginan yang menggerakkan seseorang untuk bertindak.

(Nawawi, 2000) Motivasi intrinsik adalah mendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu, berupa kesadaran mengenai pentingnya atau manfaat pekerjaan yang di-laksanakannya. Motivasi bersumber dari pekerjaan yang dikerjakan baik karena mampu memenuhi kebutuhan atau menyenangkan mencapai tujuan maupun memberikan harapan tertentu yang positif di masa depan. Motivasi ini merupakan suatu keinginan yang dirorong oleh pengaruh dari dalam diri seseorang.

Sedangkan motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang keberadaannya dari luar diri seseorang. (Semiawan, 2006) mengatakan motivasi ekstrinsik merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk memenuhi kebutuhan tersebut yang bersumberkan dari luar dirinya.

Sejalan dengan pendapat tersebut (Amstrong, 2000) mengatakan bahwa motivasi ekstrinsik merupakan rangsangan yang datangnya dari luar diri individu. Misalnya: seseorang guru dapat melaksanakan tugasnya dengan baik apabila adanya imbalan atau gaji yang seimbang dengan pekerjaan yang dilakukannya.

Bertitik tolak dari konsep-konsep yang dikemukakan di atas dapat dikatakan bahwa motivasi mempunyai fungsi yang sangat esensial dalam diri seseorang. Karena motivasi dapat didorong timbulnya kelakutan yang mempengaruhi serta merubah kelakuan individu.

Faktor yang mempengaruhi motivasi dapat dilihat dari dua sisi yaitu faktor yang menimbulkan kepuasan dan faktor yang menimbulkan ketidakpuasan. (Bafadal, 2002) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi adalah: (a) prestasi, (b) pengakuan, (c) tanggung jawab, (d) promosi, (e) kerja itu sendiri, (f) pertumbuhan.

Faktor lebih khusus, (Willes, 2005) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru adalah (a) rasa aman dan lebih laya, (b) kondisi kerja yang menyenangkan, (c) rasa diikuti

sertakan, (d) perlakuan yang jujur dan wajar, (e) rasa mampu, (f) pengakuan dan penghargaan, (g) ikut ambil bagian dalam pembuatan kebijakan sekolah, (h) kesempatan mengembangkan (*self-respect*).

Dari uraian di atas, dapat dikembangkan bahwa faktor yang mempengaruhi motivasi dapat menimbulkan kepuasan dan dapat pula menimbulkan ketidakpuasan bagi seseorang dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya.

Berdasarkan uraian di atas, maka penelitian ingin mengungkapkan motivasi kerja dosen dalam melaksanakan tugas dengan indikator yaitu (1) suka terhadap bekerja, (2) keinginan untuk mengembangkan diri, (3) tanggung jawab, (4) keinginan untuk memperoleh imbalan dan (5) kesungguhan dalam bekerja.

Dalam usaha meningkatkan hasil belajar yang efektif, hingga kini STKIP-PGRI Sumatera Barat selalu berupaya untuk meningkatkan kemampuan staf, pengajarannya melalui dan lokakarya, baik mengenai pembuatan rancangan pembelajaran maupun program pengembangan tenaga edukatif.

Meskipun demikian, pengetahuan tentang cara menyusun rancangan pembelajaran tidak otomatis menjamin staf pengajar menjadi terampil dalam menyusun rancangan pembelajaran. Hal demikian memerlukan latihan dan kerja sama staf pengajar lainnya (terutama sesama staf pengajar yang mengajar mata kuliah yang sama) dengan mengkomunikasikan rancangan pembelajaran yang dibuat oleh staf pengajar lain, diharapkan staf pengajar tersebut akan memberikan "*feedback*" tentang desain (rancangan) pembelajaran tersebut "*feedback*" itu dapat digunakan untuk menyempurnakan rancangan pembelajaran selanjutnya.

Sebagian orang ada yang beranggapan bahwa, untuk pekerjaan mengajar (mengelola pembelajaran) tidak perlu rancangan atau persiapan terlebih dahulu, dengan dalih bahwa ada kemungkinan tidak menghadapi hal-hal yang baru dan menyebabkan jalan pembelajaran menjadi

kaku. Alasan ini sungguh tidak rasional. Sebab, justru untuk menghadapi hal-hal dan situasi yang tidak diduga itulah dibutuhkan sesuatu rancangan atau persiapan yang lengkap dan cermat serta matang, sehingga hal-hal yang tidak diduga itupun telah bisa diperhitungkan pula.

Berdasarkan fenomena-fenomena di atas para pimpinan STKIP-PGRI Sumatera Barat telah mencoba pembenahan dan mengusahakan peningkatan fasilitas dan kualitas proses belajar mengajar, namun hasil pembelajaran masih terlihat belum efektif, karena masih ada Dosen yang memberikan nilai yang sangat rendah kepada mahasiswanya. Hal ini terjadi mungkin disebabkan dari masiswa itu sendiri atau mungkin dari dosen yang mengajar tanpa persiapan, kurangnya motivasi kerja atau kurang mampu menyesuaikan metode dengan materi yang disiapkan atau ada hal-hal yang lain yang mempengaruhinya.

Berdasarkan uraian dalam latar belakang masalah, serta pendapat dari para ahli bahwa Staf Pengajar sebagai pelaksana pendidikan merupakan faktor yang diperkirakan paling besar kontribusinya terhadap hasil pendidikan. Semakin positif prilakunya ditinjau dari kepentingan pembelajaran, maka makin tercapai tujuan pembelajaran itu secara efektif dan efisien.

Keberhasilan proses pembelajaran diduga dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain kemampuan staf pengajar dalam merancang pembelajaran, melaksanakan/mengelola pembelajaran di kelas, melaksanakan evaluasi, integritas pribadi, disiplin dalam melaksanakan tugas, tekun bekerja, terbuka dan wibawa serta sikap terhadap profesinya.

Efektivitas pembelajaran dapat dari berbagai sudut proses (*by process*) dan dari sudut hasil yang dicapai (*by product*) (Sudjana, 2003), Kriteria dari sudut proses menekankan terjadi interaksi antara mahasiswa, sehingga dia mampu menggabungkan potensinya untuk belajar sendiri. Sedangkan kriteria dari segi hasil atau produk menekankan pada tingkat

penguasaan tujuan oleh mahasiswa, baik dari segi kualitas maupun dari segi kuantitas.

Berdasarkan permasalahan yang telah diungkapkan di atas maka perlu fenomena-fenomena itu diteliti dengan judul: Kontronusi Kemampuan Merancang Pembelajaran dan Motivasi Kerja Terhadap Efektivitas Pembelajaran Dosen STKIP-PGRI Sumatera Barat.

Dari uraian diidentifikasi masalah di atas memperlihatkan bahwa banyak faktor yang diduga berkontribusi terhadap efektivitas pembelajaran. Namun penilaian ini dibatasi hanya pada faktor kemampuan dosen merancang pembelajaran dan motivasi kerja yang diduga cukup besar kontribusinya terhadap efektivitas pembelajaran. Dimana rancangan pembelajaran merupakan “blue print” yang dapat membantu staf pengajar dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar secara efektif dan efisien.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan metode korelasional dengan mengklasifikasi-kan variabel penelitian ke dalam dua kelompok yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebasnya adalah kemampuan dosen merancang pembelajaran (X_1) dan motivasi kerja dosen (X_2) sedangkan variabel terikatnya adalah efektivitas pembelajaran (Y)

Sifat penelitian ini (*deskriptif*) menggambarkan fakta-fakta apa adanya dan fakta-fakta tersebut untuk melihat kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Penelitian ini juga bersifat korelasional yang memprediksikan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh staf dosen yang terdiri dari 2 kelompok yaitu Dosen PNSD (Kopertis), dan Dosen Yayasan yang berada dibawah naungan STKIP-PGRI Sumbar yang tersebar pada lima jurusan yaitu Pendidikan Biologi, Pendidikan Matematika, Pendidikan Geografi, Pendidikan Sejarah dan Pendidikan Bahasa Inggris dengan jumlah secara keseluruhan adalah 71 orang.

Sampel penelitian ini ditentukan dengan menggunakan “*proporsional sampling*” yaitu dosen PNSD dan dosen yayasan, sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 71 orang. Uji linieritas, dan uji indenpendensi anatarvariabel bebas, (c) pengujian hipotesis, (d) sumbangan relatif variabel bebas terhadap variabel terikat, (e) sumbangan efektif variabel bebas terhadap variabel terikat, (f) diskusi dan pembahasan, (g) keterbatasan penelitian.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengujian Hipotesis.

Hipotesis pertama yang diajukan adalah “kemampuan merancang pembelajaran” berkontribusi terhadap efektivitas pembelajaran dosen STKIP-PGRI Sumatera Barat.

Rangkuman hasil analisis di atas, memberikan gambaran bahwa koefisien korelasi antara kemampuan merancang pembelajaran dengan efektivitas pembelajaran (r_{y1}) sebesar 0.595 (0.000). Hal ini berarti terdapat hubungan positif dan signifikan antara kemampuan merancang pembelajaran dengan efektivitas pembelajaran. Selanjutnya, koefisien determinansi (r^2) yang diperoleh dari hasil perhitungan sebesar 0.355 menunjukkan bahwa terdapat kontribusi antara kemampuan merancang pembelajaran dengan efektivitas pembelajaran sebesar 35.5%. Hal ini berarti, bahwa semakin tinggi kemampuan merancang pembelajaran, maka efektivitas pembelajaran dosen juga cenderung meningkat. Jika diasumsikan lebih lanjut r_{y1} sebesar 0.595, ini berarti bahwa 71 x 0.595 responden (42 dosen) yang telah ditetapkan sebagai sampel membenarkan pernyataan bahwa terdapat kontribusi antara kedua variabel tersebut.

Dengan terbuktinyahipotesis pertama secara empiris, lebih lanjut akan dibahas mengenai pengujian analisis tingkat keberartian persamaan regresi yang terbentuk. Nilai statistik signifikansi pada uji-F sebesar 0.000, jauh lebih kecil dari nilai

signifikansi Alpha yang dianut sebesar 0.05 atau pada taraf kepercayaan 95%. Nilai F_{hit} 37.896 dan F_{tab} 3.98, ini berarti $F_{hit} > F_{tab}$. Hal ini mengindikasikan bahwa persamaan garis regresi yang terbentuk sebagai alat prediksi untuk melihat adanya gejala kontribusi antara kemampuan merancang pembelajaran dengan efektivitas pembelajaran dosen STKIP-PGRI Sumatera Barat, melalui data yang tersebar dan dapat diterima kebenarannya.

Diketahui nilai signifikansi sebesar 3.311 konstanta yang terbentuk 12.719, sedangkan koefisien persamaan garis regresi yang didapat sebesar 0.302. Jika dibandingkan dengan nilai signifikansi sebesar 0.000, jauh di bawah nilai signifikansi Alpha 0.05, maka dapat dinyatakan bahwa nilai koefisien persamaan garis regresi sebesar 0.302 dapat dijadikan sebagai alat prediksi untuk ikut menentukan setiap gejala yang terjadi pada variabel kemampuan merancang pembelajaran (X_1), baik berupa sifat hubungan, pengaruh dan sumbangan melalui data-data pada variabel kemampuan merancang pembelajaran (X_1). Ini berarti, jika dosen tidak mempunyai Kemampuan merancang pembelajaran dalam kegiatan proses pembelajaran, maka Efektivitas pembelajaran yang diperoleh sebesar 12.719. Namun, jika terjadi penambahan sebesar 1 (satu) satuan, pada variabel kemampuan merancang pembelajaran (X_1), maka efektivitas pembelajaran akan meningkat sebesar $12.719 + 8.302 \times 1 = 13.021$.

Dari penjelasan di atas maka diperoleh persamaan regresi sederhana $y = a + bx_1$, di mana $a = 12.719$ dan $b = 0.399$, sehingga persamaan garis regresinya adalah $y = 12.719 + 0.399x_1$.

Hipotesis kedua yang diajukan adalah “motivasi kerja berkontribusi dengan efektivitas pembelajaran dosen STKIP-PGRI Sumatera Barat.

Rangkuman hasil analisis di atas, memberikan gambaran bahwa koefisien korelasi antara motivasi kerja dengan efektivitas pembelajaran (r_{y1}) sebesar 0.651 (0.000). Hal ini berarti terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja

dengan efektivitas pem-belajaran. Selanjutnya, koefisien determinansi (r^2) yang diperoleh dari yang diperoleh dari hasil perhitungan sebesar 0.424 menunjukkan bahwa terdapat keeratan hubungan antara motivasi kerja dengan efektivitas pembelajaran sebesar 42.4%. Hal ini berarti, bahwa semakin tinggi motivasi kerja dosen, maka efektivitas pembelajaran dosen juga cenderung meningkat. Jika diasumsikan lebih lanjut r_{y1} sebesar 0.651, ini berarti bahwa 71 x 0.651 responden (46 dosen) yang telah ditetapkan sebagai sampel membenarkan pernyataan bahwa terdapat kontribusi antara kedua variabel tersebut. Dengan terbuktinya hipotesis kedua secara empiris, lebih lanjut akan dibahas mengenai pengujian analisis tingkat keberatan persamaan regresi yang terbentuk. Pengujian ini akan dilakukan dengan uji-F seperti tingkat keberartian regresi.

Nilai statistik signifikansi pada uji-F sebesar 0.000, jauh lebih kecil dari nilai signifikansi Alpha yang dianut sebesar 0.05 atau pada taraf kepercayaan 98%. Nilai F_{hit} 50.772 dan F_{tab} 3.98, ini berarti $F_{hit} > F_{tab}$. Hal ini mengindikasikan bahwa persamaan garis regresi yang terbentuk sebagai alat prediksi untuk melihat adanya gejala kontribusi antara motivasi kerja dengan efektivitas pembelajaran dosen STKIP-PGRI Sumatera Barat, melalui data yang tersebar dan dapat diterima kebenarannya.

Diketahui nilai signifikansi sebesar 0.429 konstanta yang terbentuk 0.796, sedangkan koefisiensi persamaan garis regresi yang didapat sebesar 0.399. Jika dibandingkan dengan nilai signifikansi sebesar 0.000, jauh di bawah nilai signifikansi Alpha 0.05, maka dapat dinyatakan bahwa nilai koefisien persamaan garis regresi sebesar 0.399 dapat dijadikan sebagai alat prediksi untuk ikut menentukan setiap gejala yang terjadi pada variabel motivasi kerja (X_2), baik berupa sifat hubungan, pengaruh dan sumbangan melalui data-data pada variabel motivasi kerja (X_2). Ini berarti, jika dosen tidak mempunyai motivasi kerja dalam bekerja atau dalam kegiatan proses pembelajaran, maka efektivitas pembelajaran yang

diperoleh sebesar 7.643. Namun, jika terjadi penambahan sebesar 1 (satu) satuan, pada variabel kemampuan merancang pembelajaran (X_1), maka efektivitas pembelajaran akan meningkat sebesar $= 7.643 + 0.399 \times 1 = 8.042$. Dari penjelasan di atas maka diperoleh persamaan regresi sederhana $= a + bx_1$, di mana $a = 7.643$ dan $b = 0.399$, sehingga persamaan garis regresinya adalah $= 7.643 + 0.399x_1$,

Hipotesis ketiga yang diajukan adalah “kemampuan merancang pembelajaran dan motivasi kerja berkontribusi signifikan dengan efektivitas pembelajaran.

Rangkuman hasil analisis di atas, memberikan gambaran bahwa keeratan hubungan antara kemampuan merancang pembelajaran dan motivasi kerja dengan efektivitas pembelajaran ($r_{y1.2}$) sebesar 0.795 (0.000) yang lebih kecil dari Alpha 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa antara kemampuan merancang pembelajaran dan motivasi kerja secara bersama-sama berkorelasi dengan efektivitas pembelajaran secara positif dan signifikan. Dengan kata lain semakin tinggi kemampuan dosen dalam merancang pembelajaran dan motivasi kerja dosen maka nilai efektivitas pembelajaran yang diperoleh dosen juga cenderung semakin tinggi. Selanjutnya, koefisien determinansi (r^2) = (0.632) yang diperoleh dari hasil perhitungan sebesar 0.632 menunjukkan bahwa terdapat keeratan hubungan atau kontribusi antara kemampuan merancang pembelajaran dan motivasi kerja dengan efektivitas pembelajaran sebesar 63.2%. Hal ini berarti, bahwa semakin tinggi kemampuan merancang pembelajaran dan motivasi kerja dosen, maka efektivitas pembelajaran dosen juga cenderung meningkat. Jika diasumsikan lebih lanjut r_{y1} sebesar 0.795, ini berarti bahwa 75 x 0.795 responden (56 dosen) yang telah ditetapkan sebagai sampel membenarkan pernyataan bahwa terdapat kontribusi antara ketiga variabel tersebut.

Dengan terbuktinya hipotesis kedua secara empiris, lebih lanjut akan dibahas mengenai pengujian analisis tingkat keberatan persamaan regresi yang terbentuk.

Nilai statistik signifikansi pada uji-F sebesar 0.000, jauh lebih kecil dari nilai signifikansi Alpha yang dianut sebesar 0.05 atau pada taraf kepercayaan 98%. Nilai F_{hit} 31.341 dan F_{tab} 3.98, ini berarti $F_{hit} > F_{tab}$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi antara kemampuan merancang pembelajaran (X_1) dan motivasi kerja (X_2) dengan efektivitas pembelajaran (Y) adalah berarti. Hal ini menunjukkan bahwa persamaan garis regresi yang terbentuk sebagai alat prediksi untuk melihat adanya gejala kontribusi atau sumbangan yang terjadi pada variabel efektivitas pembelajaran dari data yang terendah pada variabel kemampuan merancang pembelajaran dan motivasi kerja secara bersama-sama dapat diterima kebenarannya.

Setelah persamaan regresi di atas terbentuk, analisis berikutnya adalah melakukan pengujian terhadap koefisien yang terdapat pada persamaan bidang regresi tersebut. Analisis ini dilakukan dengan menggunakan uji-t. Ketentuan penerimaan regresi didasarkan pada nilai signifikansi yang terdapat pada uji-t. Jika nilai signifikansi yang terdapat pada uji-t lebih kecil dari harga signifikansi yang dianut ($\alpha=0.5$), maka koefisien persamaan regresi yang terdapat pada variabel kemampuan merancang pembelajaran (X_1) dan variabel motivasi kerja (X_2) dapat dipakai untuk memperdiksi hubungan dan sumbangan pada variabel efektivitas pembelajaran (Y).

Nilai konstanta yang terbentuk yaitu sebesar 15.776, sedangkan koefisien persamaan bidang regresi variabel kemampuan merancang pembelajaran (X_1) 0.158 dan variabel motivasi kerja (X_2) sebesar 0.280. Taraf Signifikan kedua variabel itu juga terlihat lebih rendah dari taraf signifikansi yang dianut yaitu Alpha 0.05 yang dipersyaratkan, yaitu 0.007 untuk variabel kemampuan merancang pembelajaran (X_1) dan 0.000 untuk variabel motivasi kerja (X_2).

Lebih lanjut dijelaskan bahwa nilai konstanta sebesar 15.776, mengindikasikan bahwa jika tidak diikutsertakan kemampuan merancang pembelajaran dan

motivasi kerja secara bersama-sama dalam kegiatan mengapresiasi maka efektivitas pembelajaran yang diperolehnya sebesar 15.776. Sedangkan nilai koefisien persamaan bidang regresi yang masing-masingnya 0.158 dan 0.280, hal ini mengindikasikan bahwa jika variabel kemampuan merancang pembelajaran (X_1) dan motivasi kerja (X_2) ditingkatkan sebesar 1 (satu) satuan, maka akan mengakibatkan naiknya skor efektivitas pembelajaran siswa masing-masing sebesar $= 0.158 + 0.280 \times 1 = 0.438$.

Dari penjelasan di atas maka diperoleh persamaan regresi ganda $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$, dimana $a = 15.776$ dan $b_1 = 0.158$, $b_2 = 0.280$ sehingga persamaan garis regresi adalah $Y = 15.776 + 0.158X_1 + 0.280X_2$. Dari persamaan regresi ini dapat disimpulkan bahwa kemampuan merancang pembelajaran dan motivasi kerja secara bersama-sama memiliki hubungan yang signifikan dengan efektivitas pembelajaran. Koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0.632 menunjukkan bahwa efektivitas pembelajaran turut ditentukan oleh kemampuan merancang pembelajaran dan motivasi kerja dosen 63.2% dan sisanya 36.8% ditentukan oleh faktor lain.

Sumbangan Relative Variabel Bebas (X_1 dan X_2) Terhadap Variabel Terikat

Untuk mengetahui sumbangan efektif masing-masing variabel bebas secara umum atau tidak adanya pengaruh dari variabel bebas, nilai dilakukan dengan analisis korelasi parsial. Proses perhitungan ini dengan menentukan harga r dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dengan melakukan pengontrolan atas variabel bebas lainnya.

Variabel kemampuan merancang pembelajaran (X_1) memberikan sumbangan relatifnya (SR) sebesar 45.57% dan variabel motivasi kerja (X_2) memberikan kontribusi relatif sebesar 54.43%. Hal ini menginformasikan bahwa perbandingan dukungan variabel kemampuan merancang pembelajaran (X_1) dan variabel motivasi kerja (X_2) terhadap efektifitas pembelajaran (Y) adalah 45.57% : 54.43%.

Kontribusi efektif (SE) variabel kemampuan merancang pembelajaran (X_1) sebesar 28.80%, dan variabel (X_2) sebesar 34.40%, hal ini dapat ditafsirkan bahwa secara matematis sumbangan variabel kemampuan merancang pembelajaran dan motivasi kerja terhadap efektivitas pembelajaran secara keseluruhan adalah sebesar 63.20%.

Pengujian hipotesis pertama, kedua dan ketiga menunjukkan bahwa semua hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Hasil hipotesis yang pertama mengindikasikan bahwa kemampuan merancang pembelajaran dosen berkontribusi dengan efektivitas pembelajaran pada STKIP-PGRI Sumatera Barat. Kemampuan merancang pembelajaran (X_1) memiliki kontribusi yang signifikan terhadap efektivitas pembelajaran (Y), yaitu sebesar 42.4%.

Hipotesis kedua juga menunjukkan, bahwa motivasi kerja (X_2) memiliki kontribusi yang signifikan terhadap efektivitas pembelajaran (Y), yaitu sebesar 35.5%. Sedangkan hipotesis yang ketiga Kemampuan merancang pembelajaran (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) berkontribusi signifikan dengan efektivitas pembelajaran (Y) sebesar 63.2%. Ketiga hipotesis ini memiliki kontribusi yang berarti pada taraf signifikansi Alpha 0.05.

Jika diamati angka 35.5% dan 42.4%. Sebagai harga kontribusi kemampuan merancang pembelajaran dan motivasi kerja terhadap efektivitas pembelajaran pada STKIP-PGRI Sumatera Barat, maka sesungguhnya harga itu adalah sebuah persentase yang relatif besar. Peneliti beranggapan demikian karena pada dasarnya banyak faktor yang mempengaruhi efektivitas pembelajaran. Hasil analisis yang diperoleh memberikan gambaran bahwa ternyata motivasi kerja jauh lebih besar kontribusinya terhadap efektivitas pembelajaran, jika dibandingkan dengan kemampuan merancang pembelajaran.

Temuan ini sepertinya menegaskan bahwa motivasi kerja seorang dosen memang berkorelasi dengan efektivitas pembelajaran,

namun disisi lain motivasi kerja dosen harus terus ditingkatkan. Apalagi bila dilihat tingkat pencapaian angket motivasi kerja sebesar 80.72% yang termasuk kategori baik (tinggi). Hal ini memperlihatkan bahwa betapa motivasi kerja seorang dosen itu sesungguhnya amat penting untuk meningkatkan efektivitas pembelajaran. Menurut (Anoraga, 2002) "Motivasi adalah dorongan, keinginan sehingga melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan dengan memberikan yang terbaik dari dalam dirinya baik waktu ataupun tenaga demi tercapai tujuan yang diinginkan".

SIMPULAN

1. Kemampuan merancang pembelajaran mempunyai kontribusi yang signifikan terhadap efektivitas pembelajaran dosen STKIP-PGRI Sumatera Barat. Besarnya korelasi variabel kemampuan merancang pembelajaran terhadap efektivitas pembelajaran sebesar 0.595 sedangkan kontribusi variabel kemampuan merancang pembelajaran (X_1), dengan efektivitas pembelajaran (Y) sebesar 35.5% kemudian sisanya 64.5% ditentukan oleh variabel lain.
2. Motivasi kerja mempunyai kontribusi yang signifikan terhadap efektivitas pembelajaran dosen STKIP-PGRI Sumatera Barat. Besarnya korelasi variabel motivasi kerja terhadap efektivitas pembelajaran sebesar 0.651 sedangkan kontribusi variabel motivasi kerja (X_2), dengan efektivitas pembelajaran (Y) sebesar 42.4% kemudian sisanya 57% ditentukan oleh variabel lain.
3. Kemampuan merancang pembelajaran dan motivasi kerja secara bersama-sama memiliki kontribusi yang signifikan terhadap efektivitas pembelajaran dosen STKIP-PGRI Sumatera Barat. Besarnya hubungan simultan antara variabel kemampuan merancang pembelajaran (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap efektivitas pembelajaran (Y) tergolong kuat. Sedangkan kontribusi secara bersama-sama (simultan) variabel (X_1)

dan (X_2) dengan (Y) 63.2% dan sisanya 36.8% ditentukan oleh variabel lain.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terimakasih peneliti ucapkan kepada semua pihak yang telah memfasilitasi dan membantu peneliti untuk melakukan penelitian ini meliputi Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Pendidikan (STKIP) PGRI Sumatera Barat, Civitas Akademika STKIP PGRI Sumatera Barat.

DAFTAR PUSTAKA

Amstrong, M. (2000). *A Hand Book of Human Resource Managemnt*. Jakarta: Elek Media Komputindo.

Anoraga. (2002). *Psikologi Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Bafadal, I. (2002). *Supervisi Pengajaran: Teori dan Aplikasi Dalam Membina Profesional Giri*. Jakarta: Bumi Aksara.

Briggs. (2008). *Instructional Design*. New Jersey: Education Technology Publish.

Handoko. (2007). *Motivasi Daya Penggerak Tingkah Laku*. Yogyakarta: Kanasius.

Kemp. (2004). *Proses Perencanaan Pengajaran*. Bandung: ITB.

Lucia and Neil. (2007). *Supervision and Thought and Action*. New York: Mc. Graw Hill Company.

Sudjana. (2003). *Teknik Analisa Regresi dan Korelasi*. Bandung: Tarsito.