

BAB V

PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 PENELITIAN

Pada sub bab ini berisi informasi tentang karakteristik tenaga pendidik Perguruan Diniyyah Al Azhar Jambi, yang klasifikasikan berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lama bekerja. Dan juga tentang pengujian instrument penelitian yang dalam hal ini menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Selanjutnya untuk melihat dan menguraikan kecendrungan jawaban responden penulis menggunakan analisis deskriptif variabel penelitian. Dan untuk mengetahui pengaruh terhadap variabel kinerja penulis menggunakan regresi linear berganda dan analisa determinasi. Untuk pengujian hipotesisnya menggunakan uji t dan uji f. Untuk lebih lengkapnya dapat dilihat pada sub bab berikut ini :

5.1.1 Karakteristik Tenaga Pendidik Perguruan Diniyyah Al Azhar Jambi

Berdasarkan Jenis Kelamin.

Berdasarkan hasil olah data penelitian yang telah dilakukan terhadap 51 responden tenaga pendidik Perguruan Diniyyah Al Azhar Kota Jambi, diperoleh karakteristik berdasarkan jenis kelamin. Adapun karakteristik tenaga pendidik berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 5.1. berikut:

Tabel 5.1
Karakteristik Tenaga Pendidik Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase (%)
Laki-laki	22	43,14
Perempuan	29	56,86
Total	51	100

Sumber : data diolah, 2020

Dari tabel 5.1 di atas dapat dilihat bahwa karakteristik tenaga pendidik berdasarkan jenis kelamin dari 51 tenaga pendidik yang diteliti, 22 orang atau sebesar 43,14% adalah berjenis kelamin laki-laki dan 29 orang atau sebesar 56,86% adalah berjenis kelamin perempuan.

5.1.2 Karakteristik Tenaga Pendidik Berdasarkan Pendidikan Terakhir.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 51 responden tenaga pendidik Perguruan Diniyyah Al Azhar Kota Jambi diperoleh karakteristik berdasarkan pendidikan terakhir. Adapun karakteristik tenaga pendidik berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel 5.2. berikut:

Tabel 5.2
Karakteristik Tenaga Pendidik Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentase (%)
SMA	-	-
D1	-	-
D2	-	-
D3	-	-
S1	50	98,04
S2	1	1,96
Total	51	100

Sumber : data diolah, 2020

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa dari 51 tenaga pendidik yang diteliti, 50 orang atau sebesar 98,04% berpendidikan S1 dan 1 orang atau sebesar 1,96% berpendidikan S2.

5.1.3 Karakteristik Tenaga Pendidik Berdasarkan Usia.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 51 responden tenaga pendidik Perguruan Diniyyah Al Azhar Kota Jambi diperoleh karakteristik berdasarkan usia. Adapun karakteristik tenaga pendidik berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 5.3 berikut:

Tabel 5.3
Karakteristik Tenaga Pendidik Berdasarkan Usia

Kelompok Usia	Jumlah	Presentase
20-27 tahun	13	25,49
28-35 tahun	29	56,86
36-42 tahun	9	17,65
43-48 tahun	-	-
49-55 tahun	-	-
> 56 tahun	-	-
Total	51	100

Sumber : data dilah, 2020

Dari tabel 5.3 di atas dapat dilihat bahwa dari 51 responden tenaga pendidik yang diteliti, 29 orang atau sebesar 56,86% berusia antara 28-35 tahun dan 13 orang atau sebesar 25,49% berusia antara 20-27 tahun dan 9 orang atau sebesar 17,65% berusia antara 36-42 tahun.

5.1.4 Karakteristik Tenaga Pendidik Berdasarkan Lama Bekerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 51 responden tenaga pendidik Perguruan Diniyyah Al Azhar Kota Jambi diperoleh karakteristik berdasarkan lama bekerja.

Adapun karakteristik tenaga pendidik berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada tabel 5.4 berikut:

Tabel 5.4
Karakteristik Tenaga Pendidik Berdasarkan Lama Waktu Bekerja

Lama waktu bekerja	Jumlah	Persentase (%)
0-5 tahun	14	27,45
6-11 tahun	30	58,82
12-17 tahun	7	13,73
18-22 tahun	-	-
23-28 tahun	-	-
> 29 tahun	-	-
Total	51	100

Sumber : data diolah, 2020

Dari tabel 5.4 di atas dapat dilihat bahwa dari 51 responden tenaga pendidik yang diteliti, 30 orang atau sebesar 58,82% memiliki lama waktu bekerjanya antara 6-11 tahun dan 14 orang atau sebesar 27,45% memiliki lama waktu bekerjanya antara 0-5 tahun dan 7 orang atau sebesar 13,73% memiliki lama waktu bekerjanya antara 12-17 tahun.

5.1.5 Pengujian Instrumen Penelitian

A. Uji Validitas

Suatu instrumen dapat dikatakan valid jika instrument tersebut dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Dengan kata lain uji validitas dimaksudkan

untuk mengetahui tingkat ketepatan alat ukur (instrumen) yang digunakan dalam mengukur variabel yang akan diukur.

Dalam penelitian ini, variabel yang akan diukur adalah kinerja tenaga pendidik Yayasan Perguruan Diniyyah Al Azhar Kota Jambi. Untuk menguji validitas instrumen dalam penelitian ini digunakan model analisis korelasi *Product Moment Pearson* pada tingkat kepercayaan (*significance level*) sebesar $\alpha = 0,05$.

Sedangkan untuk menghasilkan indeks atau angka koefisien validitas akan digunakan program SPSS. Suatu instrumen dikatakan valid jika memenuhi syarat $r_{hitung} \geq 0,30$ (Solimun, 2002).

Dalam penelitian ini uji validitas dilakukan terhadap instrumen penelitian untuk variabel Teori Maslow (X_1), Teori *Goal Setting* (X_2), dan Teori *Job Design* (X_3) sebagai variabel bebas serta variabel kinerja (Y) sebagai variabel terikat. Lebih jelasnya rekapitulasi hasil uji validitas instrumen penelitian untuk variabel teori maslow dapat dilihat pada tabel 5.5 berikut :

Tabel 5.5
Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Teori Maslow

Item Number	Corrected item Total	r_{tabel} .	Status
X _{1.1}	0,799	0,235	VALID
X _{1.2}	0,76	0,235	VALID
X _{1.3}	0,749	0,235	VALID
X _{1.4}	0,67	0,235	VALID
X _{1.5}	0,783	0,235	VALID
X _{1.6}	0,685	0,235	VALID
X _{1.7}	0,621	0,235	VALID
X _{1.8}	0,571	0,235	VALID

Item Number	Corrected item Total	r _{tabel} .	Status
X _{1.9}	0,796	0,235	VALID
X _{1.10}	0,642	0,235	VALID

Sumber : data diolah, 2020

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa dari 10 item pernyataan yang digunakan dalam variabel teori maslow diperoleh nilai *corrected item total* dari setiap pernyataan tersebut lebih besar dari r_{tabel}. Dengan demikian pernyataan yang digunakan dalam variabel teori maslow adalah valid.

Hasil uji validitas instrumen penelitian untuk variabel teori goal setting dapat dilihat pada tabel 5.6 berikut :

Tabel 5.6
Hasil Uji Validitas Variabel Teori Goal Setting

Item Number	Corrected item Total	r _{tabel}	Status
X ₂₁	0,744	0,235	VALID
X ₂₂	0,842	0,235	VALID
X ₂₃	0,774	0,235	VALID
X ₂₄	0,724	0,235	VALID
X ₂₅	0,736	0,235	VALID
X ₂₆	0,747	0,235	VALID
X ₂₇	0,681	0,235	VALID
X ₂₈	0,529	0,235	VALID
X ₂₉	0,828	0,235	VALID
X ₂₁₀	0,695	0,235	VALID

Sumber : olah data, 2020

Dari tabel 5.6 diatas dapat dilihat bahwa dari 10 item pernyataan yang digunakan dalam variabel teori *goal setting* dalam kuisioner nilai *corrected item total*

dari setiap pernyataan tersebut lebih besar dari r_{tabel} . Dengan demikian pernyataan yang digunakan dalam variabel teori goal setting adalah valid.

Hasil uji validitas instrumen penelitian untuk variabel teori job design dapat dilihat pada tabel 5.7 berikut :

Tabel 5.7
Hasil Uji Validitas Variabel Teori *Job Design*

Item Number	Corrected item Total	r_{tabel}	Status
X _{3.1}	0,744	0,235	VALID
X _{3.2}	0,842	0,235	VALID
X _{3.3}	0,681	0,235	VALID
X _{3.4}	0,645	0,235	VALID
X _{3.5}	0,785	0,235	VALID
X _{3.6}	0,614	0,235	VALID
X _{3.7}	0,621	0,235	VALID
X _{3.8}	0,571	0,235	VALID
X _{3.9}	0,796	0,235	VALID
X _{3.10}	0,645	0,235	VALID

Sumber : data diolah. 2020

Dari tabel 5.7 diatas dapat dilihat bahwa dari 10 item pernyataan yang digunakan dalam variabel teori job design dalam kuisisioner nilai *corrected item total* dari setiap pernyataan tersebut lebih besar dari r_{tabel} . Dengan demikian pernyataan yang digunakan dalam variabel teori *job design* adalah valid.

Hasil uji validitas instrumen penelitian untuk variabel kinerja dapat dilihat pada tabel 5.8 berikut :

Tabel 5.8
Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kinerja

Item Number	Corrected item Total	r_{tabel}	Status
Y1	0,725	0,235	VALID
Y2	0,780	0,235	VALID
Y3	0,758	0,235	VALID
Y4	0,645	0,235	VALID
Y5	0,785	0,235	VALID
Y6	0,614	0,235	VALID
Y7	0,567	0,235	VALID
Y8	0,647	0,235	VALID
Y9	0,681	0,235	VALID
Y10	0,645	0,235	VALID

Sumber : data diolah, 2020

Dari tabel 5.8 diatas dapat dilihat bahwa dari 10 item pernyataan yang digunakan dalam kuisisioner variabel kinerja nilai *corrected item total* dari setiap pernyataan tersebut lebih besar dari r_{tabel} . Dengan demikian pernyataan yang digunakan dalam variabel kinerja adalah valid.

B. Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji konsistensi alat ukur, apakah yang diukur tetap konsisten atau tidak jika pengukuran diulang. Instrument kuisisioner yang tidak reliabel maka tidak konsisten untuk pengukuran sehingga hasil pengukuran tidak dipercaya.

Uji reliabilitas yang banyak digunakan pada penelitian adalah dengan metode *Cronbach's Alpha* Suatu variabel dinyatakan reliabel jika nilai cronbach's alpha > 0,60. Hasil dari uji reliabilitas variabel teori Maslow dapat dilihat pada tabel 5.9 berikut:

Tabel 5.9
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Teori Maslow

Item Number	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X _{1.1}	37.24	20.273	.741	.863
X _{1.2}	37.43	20.712	.696	.867
X _{1.3}	37.30	20.851	.684	.868
X _{1.4}	37.41	21.029	.581	.874
X _{1.5}	37.81	19.168	.699	.866
X _{1.6}	37.36	21.016	.602	.873
X _{1.7}	37.91	20.543	.494	.884
X _{1.8}	37.29	21.366	.450	.885
X _{1.9}	37.37	20.585	.742	.864
X _{1.10}	37.14	21.718	.563	.876

Sumber : data diolah, 2020

Dari tabel 5.9 diatas didapatkan nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel teori maslow yang diuji nilainya lebih besar dari 0,60. Dengan demikian alat ukur pada variabel teori maslow dinyatakan reliable/dapat dipercaya

Hasil dari uji reliabilitas variabel teori Goal Setting dapat dilihat pada tabel 5.10 berikut :

Tabel 5.10
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Teori *Goal Setting*

Item Number	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X _{2.1}	35.93	27.951	.669	.894
X _{2.2}	36.10	26.265	.785	.885
X _{2.3}	35.83	28.492	.717	.891
X _{2.4}	35.60	28.562	.651	.895
X _{2.5}	35.70	28.126	.661	.894
X _{2.6}	36.00	27.159	.661	.895
X _{2.7}	35.87	28.983	.601	.898
X _{2.8}	35.60	31.026	.446	.906
X _{2.9}	35.91	27.326	.776	.887
X _{2.10}	35.66	28.866	.617	.897

Sumber : data diolah, 2020

Dari tabel 5.10 diatas didapatkan nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel teori Goal Setting yang diuji nilainya lebih besar dari 0,60. Dengan demikian alat ukur pada variabel teori goal setting dinyatakan reliable/dapat dipercaya

Hasil dari uji reliabilitas instrument variabel teori *Job Design* dapat dilihat pada tabel 5.11 berikut :

Tabel 5.11
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Teori *Job Design*

Item Number	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X _{3.1}	36.30	21.141	.476	.869
X _{3.2}	36.46	20.716	.568	.863
X _{3.3}	37.36	21.016	.602	.873
X _{3.4}	36.00	27.159	.661	.895
X _{3.5}	36.10	26.265	.785	.885
X _{3.6}	36.34	18.837	.627	.858
X _{3.7}	36.30	21.141	.476	.869
X _{3.8}	37.37	20.585	.742	.864

Item Number	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X _{3.9}	36.44	18.888	.714	.851
X ₃₁₀	36.54	20.165	.550	.864

Sumber : data diolah, 2020

Dari tabel 5.11 diatas didapatkan nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel teori Job Design yang diuji nilainya lebih besar dari 0,60. Dengan demikian alat ukur pada variabel teori job design dinyatakan reliable/dapat dipercaya

Hasil uji realibilitas instrument variabel Kinerja dapat dilihat pada tabel 5.12 berikut :

Tabel 5.12
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Kinerja

Item Number	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	36.34	18.837	.627	.858
Y2	36.46	18.976	.709	.851
Y3	36.31	19.378	.686	.853
Y4	36.74	19.237	.518	.870
Y5	36.44	18.888	.714	.851
Y6	36.20	20.655	.523	.866
Y7	36.30	21.141	.476	.869
Y8	36.46	20.716	.568	.863
Y9	36.57	20.046	.596	.860
Y10	36.54	20.165	.550	.864

Sumber : olah data, 2020

Dari tabel 5.12 diatas didapatkan nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel Kinerja yang diuji nilainya lebih besar dari 0,60. Dengan demikian alat ukur pada variabel kinerja dinyatakan reliable/dapat dipercaya

5.1.6 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Deskripsi variabel penelitian bertujuan untuk menginterpretasikan mengenai distribusi frekuensi dalam lima kategori dengan menggunakan *skala Likert*. Masing-masing skala mempunyai gradasi penilaian dari sangat negatif ke positif yang dituangkan dalam pilihan jawaban kuesioner.

Dalam memberikan makna penilaian secara empiris variabel penelitian yang terdiri dari variabel teori Maslow (X_1), variabel teori *goal setting* (X_2) dan variabel teori *Job design* (X_3) serta variabel kinerja (Y).

A. Analisis Deskriptif Sebaran Jawaban Responden Variabel Teori Maslow

Uraian analisis deskriptif dari sebaran jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan pada variabel teori Maslow dapat dilihat pada tabel 5.13 berikut :

Tabel 5.13
Analisis Deskriptif Sebaran Jawaban Responden
Variabel Teori Maslow

Item (variabel)	Frekuensi Jawaban Responden (F) & Persentase (%)										Rata- Rata	Kategori
	SS (5)		S (4)		N (3)		TS(2)		STS(1)			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
FISIOLOGIS												Sangat Tinggi/ Sangat Baik
X _{1.1.}	21	41,18	25	49,02	5	9,80	0	0,00	0	0,00	4,31	
X _{1.2.}	12	23,53	34	66,67	5	9,80	0	0,00	0	0,00	4,14	
Rata-rata variabel											4,23	
KEAMANAN												Tinggi/Baik
X _{1.3.}	18	35,29	28	54,90	5	9,80	0	0,00	0	0,00	4,25	
X _{1.4.}	16	31,37	28	54,90	5	9,80	2	3,92	0	0,00	4,14	
Rata-rata variabel											4,20	

SOSIAL												Tinggi/Baik
X1.5	7	13,73	27	52,94	12	23,53	4	7,84	1	1,96	3,69	
X1.6	14	27,45	32	62,75	4	7,84	1	1,96	0	0,00	4,16	
Rata-rata variabel											3,92	
PENGHARGAAN DIRI												Tinggi/Baik
X1.7	6	11,76	24	47,06	16	31,37	3	5,88	2	3,92	3,57	
X1.8	21	41,18	24	47,06	2	3,92	4	7,84	0	0,00	4,22	
Rata-rata variabel											3,89	
AKTUALISASI DIRI												Sangat Tinggi/ Sangat Baik
X1.9	14	27,45	32	62,75	5	9,80	0	0,00	0	0,00	4,18	
X1.10	24	47,06	23	45,10	4	7,84	0	0,00	0	0,00	4,39	
Rata-rata variabel											4,29	

Sumber : data diolah, 2020

Dari tabel 5.13 di atas terlihat bahwa untuk variabel teori maslow indikator variabel fisiologis, keamanan dan aktualisasi diri memiliki nilai rata-rata antara rentasng 4,22 – 5,00 atau berada pada kategori sangat tinggi/sangat baik, sedangkan untuk indikator sosial dan penghargaan diri berada pada rata-rata antara rentang 3,41 – 4,21 atau pada kategori tinggi/baik..

B. Analisis Deskriptif Sebaran Jawaban Responden Variabel Teori *Goal Setting*

Uraian analisis deskriptif dari sebaran jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan pada variabel teori *Goal Setting* dapat dilihat pada tabel 5.14 berikut ini :

Tabel 5.14
Analisis Deskriptif Sebaran Jawaban Responden
Variabel Teori *Goal Setting*

Item (variabel)	Frekuensi Jawaban Responden (F) & Persentase (%)										Rata- Rata	Kategori
	SS (5)		S (4)		N (3)		TS(2)		STS(1)			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
SPESIFIC												
X2.1	15	29,41	18	35,29	16	31,37	2	3,92	0	0,00	3,90	

X2.2	11	21,57	20	39,22	13	25,49	7	13,73	0	0,00	3,69	Tinggi/Baik
Rata – Rata Variabel											3,79	
MEASUREABLE/TERUKUR												
X2.3	17	33,33	22	43,14	11	21,57	1	1,96	0	0,00	4,08	Tinggi/Baik
X2.4	14	27,45	28	54,90	7	13,73	2	3,92	0	0,00	4,06	
Rata – Rata Variabel											4,07	
ASIGNABLE/DAPAT DILAKUKAN												
X2.5	15	29,41	21	41,18	14	27,45	1	1,96	0	0,00	3,98	Tinggi/Baik
X2.6	17	33,33	19	37,25	11	21,57	4	7,84	0	0,00	3,96	
Rata – Rata Variabel											3,97	
REALISTIC/REALISTIS												
X2.7	12	23,53	24	47,06	14	27,45	1	1,96	0	0,00	3,92	Tinggi/Baik
X2.8	20	39,22	29	56,86	2	3,92	0	0,00	0	0,00	4,35	
Rata – Rata Variabel											4,14	
TIME-BASED/BERDASARKAN WAKTU												
X2.9	13	25,49	22	43,14	14	27,45	2	3,92	0	0,00	3,90	Tinggi/Baik
X2.10	22	43,14	22	43,14	6	11,76	1	1,96	0	0,00	4,27	
Rata – Rata Variabel											4,09	

Sumber : data diolah, 2020

Dari tabel 5.14 di atas terlihat bahwa untuk variabel teori goal setting semua indikator variabel memiliki nilai rata-rata antara rentang 3,41 – 4,21 atau pada kategori tinggi/baik.

C. Analisis Deskriptif Sebaran Jawaban Responden Variabel Teori *Job Design*

Uraian analisis deskriptif dari sebaran jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan pada variabel teori Job Design dapat dilihat pada tabel 5.15 berikut ini :

Tabel 5.15
Analisis Deskriptif Sebaran Jawaban Responden
Variabel Teori *Job Design*

Item (variabel)	Frekuensi Jawaban Responden (F) & Persentase (%)										Rata - Rata	Kategori
	SS (5)		S (4)		N (3)		TS(2)		STS(1)			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
SKILL VARIETY/VARIETAS KETERAMPILAN												Tinggi/Bai

X3.1	2 2	43,1 4	1 9	37,2 5	9	17,6 5	1 6	1,9 0	0,0 0	4,22	k
X3.2	1 8	35,2 9	1 9	37,2 5	1 3	25,4 9	1 6	1,9 0	0,0 0	4,06	
Rata – Rata Variabel										4,14	
TASK IDENTITY/IDENTITAS TUGAS											
X3.3	1 5	29,4 1	2 9	56,8 6	7	13,7 3	0	0,0 0	0,0 0	4,16	Tinggi/Bai k
X3.4	2 2	43,1 4	2 1	41,1 8	7	13,7 3	1 6	1,9 0	0,0 0	4,25	
Rata – Rata Variabel										4,21	
TASK SIGNIFICANCE/SIGNIFIKANSI TUGAS											
X3.5	2 3	45,1 0	2 0	39,2 2	7	13,7 3	1 6	1,9 0	0,0 0	4,27	Tinggi/Bai k
X3.6	2 0	39,2 2	2 0	39,2 2	7	13,7 3	4 4	7,8 0	0,0 0	4,10	
Rata – Rata Variabel										4,19	
AUTONOMY/OTONOMI											
X3.7	1 3	25,4 9	3 0	58,8 2	6	11,7 6	2 2	3,9 0	0,0 0	4,06	Tinggi/Bai k
X3.8	1 6	31,3 7	2 8	54,9 0	7	13,7 3	0 0	0,0 0	0,0 0	4,18	
Rata – Rata Variabel										4,12	
JOB FEEDBACK/UMPAAN BALIK PEKERJAAN											
X3.9	1 5	29,4 1	2 4	47,0 6	1 2	23,5 3	0	0,0 0	0,0 0	4,06	Tinggi/Bai k
X3.10	1 6	31,3 7	2 7	52,9 4	8	15,6 9	0 0	0,0 0	0,0 0	4,16	
Rata – Rata Variabel										4,11	

Sumber : data diolah, 2020

Dari tabel 5.15 di atas terlihat bahwa untuk variabel teori *Job Design* semua indikator variabel memiliki nilai rata-rata antara rentang 3,41 – 4,21 atau pada kategori tinggi/baik..

D. Analisis Deskriptif Sebaran Jawaban Responden Variabel Kinerja

Uraian analisis deskriptif dari sebaran jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan pada variabel teori Job Design dapat dilihat pada tabel 5.16 berikut ini :

Tabel 5.16
Analisis Deskriptif Sebaran Jawaban Responden
Variabel Kinerja

Item (variabel)	Frekuensi Jawaban Responden (F) & Persentase (%)										Rata- Rata	Kategori
	SS (5)		S (4)		N (3)		TS(2)		STS(1)			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
KUANTITAS PEKERJAAN												
Y1	22	43,14	19	37,25	9	17,65	1	1,96	0	0,00	4,00	
Y2	18	35,29	19	37,25	13	25,49	1	1,96	0	0,00	3,88	
Rata – Rata Variabel											3,94	Tinggi/Baik
KUALITAS HASIL PEKERJAAN												
Y3	15	29,41	29	56,86	7	13,73	0	0,00	0	0,00	4,02	
Y4	22	43,14	21	41,18	7	13,73	1	1,96	0	0,00	3,69	
Rata – Rata Variabel											3,85	Tinggi/Baik
KETEPATAN WAKTU												
Y5	23	45,10	20	39,22	7	13,73	1	1,96	0	0,00	3,92	
Y6	20	39,22	20	39,22	7	13,73	4	7,84	0	0,00	4,20	
Rata – Rata Variabel											4,06	Tinggi/Baik
KEHADIRAN												
Y7	13	25,49	30	58,82	6	11,76	2	3,92	0	0,00	4,12	
Y8	16	31,37	28	54,90	7	13,73	0	0,00	0	0,00	3,94	
Rata – Rata Variabel											4,03	Tinggi/Baik
KEMAMPUAN BEKERJASAMA												
Y9	15	29,41	24	47,06	12	23,53	0	0,00	0	0,00	3,80	
Y10	16	31,37	27	52,94	8	15,69	0	0,00	0	0,00	3,82	
Rata – Rata Variabel											3,81	Tinggi/Baik

Sumber: data diolah,2020

Dari tabel 5.16 di atas terlihat bahwa untuk variabel kinerja semua indikator variabel memiliki nilai rata-rata antara rentang 3,41 – 4,21 atau pada kategori tinggi/baik.

5.1.7 Analisis Data

A. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel *independent* (bebas) yaitu Teori Maslow (X_1), Teori Goal Setting (X_2) dan Teori Job Design (X_3) terhadap variabel *dependent* (terikat) Kinerja (Y). Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel 5.17 berikut ini :

Tabel 5.17
Hasil Analisis Regresi berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1 (Constant)	11.046	3.674		3.007	.004
Teori_ Maslow	.434	.106	.444	4.107	.000
Teori_ Goal_Setting	.286	.090	.342	3.163	.002
Teori_ Job Design	.286	.090	.342	3.163	.002

Sumber: *Output* olah data Primer, 2020

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 5.17 di atas, output dari analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan regresi sebagai berikut : $Y = 11,046 + 0,434 X_1 + 0,286 X_2 + 0,286 X_3$, dari persamaan tersebut dapat dilihat bahwa X_1 berkontribusi terhadap Y sebesar 0,434 dan X_2 berkontribusi sebesar 0,286 sedangkan X_3 berkontribusi sebesar 0,286.

Dari persamaan tersebut terlihat bahwa kontribusi X_1 terhadap Y lebih besar dibandingkan X_2 dan X_3 , sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel teori

maslow (X_1) berpengaruh lebih besar terhadap kinerja (Y) dibandingkan teori goal setting (X_2) dan job design (X_3)

B. Koefesien Determinasi

Koefesien determinasi digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh dari variable independen (Teori Maslow, Teori *Goal Setting* dan Teori *Job Design*) terhadap variable dependen (Kinerja).

Tabel. 5.18
Hasil Uji Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.705 ^a	.497	.482	3.534

a. Predictors: (Constant), Komitmen_organisasional, Motivasi_Kerja
sumber : output olah data, 2020

Berdasarkan tabel 5.18 diketahui nilai R Square 0,497 (49,7%). Hal ini berarti persentase sumbangan pengaruh variabel bebas (Teori Maslow, Teori *Goal Setting* dan Teori *Job Design*) terhadap variabel terikat (kinerja) adalah sebesar 49,7% sedangkan sisanya sebesar 50,3% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5.1.8 Pengujian Hipotesis

A. Uji T

Tabel 5.19
Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.046	3.674		3.007	.004
	Teori_Maslow	.434	.106	.444	4.107	.000
	Teori_Goalsetting	.286	.090	.342	3.163	.002
	Teori_Jobdesign	.286	.090	.342	3.163	.002

a. Dependent Variable: Kinerja

Uji T dilakukan untuk melihat pengaruh yang signifikan variabel-variabel bebas yaitu Teori Maslow, Teori *Goal Setting* dan Teori *Job Design* secara sendiri terhadap variabel terikat yaitu kinerja. variabel bebas nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (1,667), maka H_1 ditolak (H_0 diterima); variabel bebas (Teori Maslow, Teori *Goal Setting* dan Teori *Job Design*) berpengaruh positif terhadap kinerja dengan tingkat signifikansi 5% artinya semakin tinggi motivasi kerja, semakin tinggi kinerja pegawai dan sebaliknya.

B. Uji f

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh variabel-variabel bebas yaitu Teori Maslow, Teori *Goal Setting* dan Teori *Job Design* secara bersama-sama terhadap variabel terikat yaitu kinerja. Dengan menggunakan program SPSS. Berikut hasil uji F bisa dilihat di tabel 5.20:

Tabel 5.20
Hasil Uji F
ANOVA^b

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	826.834	2	413.417	33.107	.000 ^a
	Residual	836.652	67	12.487		
	Total	1663.486	69			

a. Predictors: (Constant), Teori_Maslow, Teori_Goalsetting, Teori_Jobdesign
Dependent Variable: Kinerja

Nilai F_{hitung} (33,107) $> F_{tabel}$ (3,13), maka H_0 ditolak (H_a diterima) artinya Teori Maslow, Teori *Goal Setting* dan Teori *Job Design* berpengaruh bersama-sama terhadap kinerja dengan tingkat signifikansi 5%.

5.2 PEMBAHASAN

5.2.1 Deskripsi Karakter Tenaga Pendidik di Perguruan Diniyyah Al Azhar Jambi.

Berdasarkan penelitian diketahui bahwa tenaga pendidik di Perguruan Diniyyah Al Azhar Kota Jambi didominasi oleh jenis kelamin perempuan. Yaitu sebanyak 29 orang atau sebesar 56,86%. Sedangkan dilihat dari tingkat pendidikan terakhirnya sebagian besar berpendidikan S1 yaitu sebanyak 50 orang atau sebesar 98,04%. Selanjutnya dari rentang usia tenaga pendidik sebagian besar berusia antara 28-35 tahun atau sebanyak 29 orang atau sebesar 56,86%. Untuk lama masa kerja tenaga pendidik diperoleh informasi sebanyak 30 orang atau

sebesar 58,82% memiliki masa kerja antara 6-11 tahun dan sebanyak 7 orang atau sebesar 13,73% dengan masa kerja lebih dari 11 tahun.

1.2.2 Deskripsi Motivasi Tenaga Pendidik ditelaah dari Teori Maslow, Teori Goal Setting dan Teori Job Design Di Perguruan Diniyyah Al Azhar Jambi

A. Deskripsi Motivasi Tenaga Pendidik ditelaah dari Teori Maslow

Ditelaah dari variabel teori maslow dapat dideskripsikan bahwa motivasi tenaga pendidik bekerja di Perguruan Diniyyah Al Azhar Jambi dari lima indikator item dalam kuisisioner sebagian besar jawaban dengan rata-rata tertinggi pada indikator fisiologis (pada item pernyataan apakah merasa bangga dapat bekerja di Perguruan Diniyyah Al Azhar Jambi?) dengan rata-rata sebesar 4,31 atau berada pada rata-rata antara rentang 4,22 – 5,00 dengan kategori sangat tinggi/sangat baik dan indikator aktualisasi diri (pada item pernyataan Saya dapat mengaktualisasi diri secara maksimal di yayasan ini). dengan rata-rata sebesar 4,39 atau berada pada rata-rata antara rentang 4,22 – 5,00 dengan kategori sangat tinggi/sangat baik. Dari hal tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa berdasarkan telaah teori maslow salah satu motivasi tenaga pendidik bekerja di Perguruan Diniyyah Al Azhar Jambi adalah memiliki kebanggaan tersendiri dan dapat mengaktualisasi diri secara maksimal.

Tabel 5.21
Rata-rata Jawaban Pernyataan Variabel Teori Maslow

No	Pernyataan	Nilai Rata-rata	Kategori
FISIOLOGIS			
1	Saya merasa bangga dapat bekerja di yayasan ini.	4,31	sangat tinggi/ sangat baik
2	Saya mencintai tantangan dan tanggung jawab dalam pekerjaan saya.	4,14	tinggi/baik
KEAMANAN			
3	Saya terlindungi dalam pekerjaan apabila terjadi hal yang tidak diinginkan.	4,25	sangat tinggi/ sangat baik
4	Situasi lingkungan kerja baik dan menyenangkan	4,14	tinggi/baik
SOSIAL			
5	Yayasan selalu memberikan perhatian pada pegawai.	3,69	tinggi/baik
6	Hubungan kerja antara yayasan dan pegawai, baik dan tidak kaku.	4,16	tinggi/baik
PENGHARGAAN DIRI			
7	Pimpinan selalu apresiasi terhadap hasil kerja pegawai	3,57	tinggi/baik
8	Yayasan selalu memberikan penghargaan bagi pegawai berprestasi akan memberikan motivasi kerja pegawai.	4,22	sangat tinggi/sangat baik
AKTUALISASI DIRI			
9	Saya dapat mencurahkan segala kemampuan dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawab.	4,18	tinggi/baik
10	Saya dapat mengaktualisasi diri di secara maksimal di yayasan ini.	4,39	sangat tinggi/sangat baik

Sumber : data diolah, 2020

B. Deskripsi Motivasi Tenaga Pendidik ditelaah dari Teori Goal Setting

Ditelaah dari variabel teori goal setting dapat dideskripsikan bahwa motivasi tenaga pendidik bekerja di Perguruan Diniyyah Al Azhar Jambi dari lima indikator item dalam kuisisioner sebagian besar jawaban dengan rata-rata tertinggi pada indikator item realistic/realistis (pada pernyataan Kebijakan yayasan membantu dalam pencapaian tujuan) yaitu rata-rata sebesar 4,35 atau berada pada rentang 4,22 – 5,00 dengan kategori sangat tinggi/sangat baik.

Dan pada indikator time based/berdasarkan waktu (pada pernyataan yayasan menyediakan sumber daya yang cukup untuk merealisasikan tujuan yang telah ditetapkan) yaitu dengan rata-rata sebesar 4,27 atau berada pada rentang 4,22 – 5,00 dengan kategori sangat tinggi/sangat baik. Dengan demikian maka dapat ditarik kesimpulan bahwa berdasarkan telaah dari teori goal setting motivasi tenaga pendidik bekerja di Perguruan Diniyyah Al Azhar Jambi adalah realistis dalam mencapai tujuan dan didukung penuh melalui sumber daya yang ada oleh yayasan dalam mencapai tujuan.

Tabel 5.22
Rata-rata Jawaban Pernyataan Variabel Teori *Goal Setting*

No	Pernyataan	Nilai Rata-rata	Kategori
SPESIFIC			
1	Pimpinan melibatkan saya untuk berpartisipasi dalam penetapan tujuan yayasan	3,90	tinggi/baik

2	Pimpinan memberi kesempatan pada saya untuk memutuskan bagaimana saya akan mencapai tujuan yayasan	3,69	tinggi/baik
MEASUREABLE/TERUKUR			
3	Saya memahami persis apa yang harus saya lakukan dalam pekerjaan saya	4,08	sangat tinggi/sangat baik
4	Saya memiliki tujuan yang jelas untuk membantu pekerjaan saya	4,06	sangat tinggi/sangat baik
ASIGNABLE/DAPAT DILAKUKAN			
5	Saya tahu tujuan mana yang harus diprioritaskan dan dapat dilakukan	3,98	tinggi/baik
6	Saya memiliki tujuan dan cara yang spesifik untuk dapat melakukan pekerjaan saya	3,96	tinggi/baik
REALISTIC/REALISTIS			
7	Saya yakin tujuan yang telah ditetapkan sulit tetapi dapat dicapai	3,92	tinggi/baik
8	Kebijakan yayasan membantu dalam pencapaian tujuan	4,35	sangat tinggi/sangat baik
TIME-BASED/BERDASARKAN WAKTU			
9	Dalam penilaian kinerja, pimpinan mengadakan pertemuan untuk mendiskusikan kemajuan pencapaian tujuan.	3,90	tinggi/baik
10	Yayasan menyediakan sumber daya yang cukup (misal: waktu, uang, peralatan, rekan kerja) untuk merealisasikan tujuan yang telah ditetapkan	4,27	sangat tinggi/sangat baik

Sumber : data diolah, 2020

C. Deskripsi Motivasi Tenaga Pendidik ditelaah dari Teori *Job Design*

Ditelaah dari variabel teori goal setting dapat dideskripsikan bahwa motivasi tenaga pendidik bekerja di Perguruan Diniyyah Al Azhar Jambi dari lima indikator item dalam kuisisioner sebagian besar jawaban dengan rata-rata tertinggi pada indikator item *task identity*/identitas tugas (pada pernyataan Beban kerja yang diberikan

kepada saya jelas dan dapat dilaksanakan) dengan jawaban rata-rata sebesar 4,25 atau berada pada rentang 4,22-5,00 kategori sangat tinggi/sangat baik. Dan pada indikator item signifikansi tugas (pada pernyataan Beban kerja yang diberikan pimpinan kepada saya signifikan dengan keahlian saya) dengan jawaban rata-rata sebesar 4,27 atau berada pada rentang 4,22-5,00 kategori sangat tinggi/sangat baik. Dari hal tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa salah satu motivasi tenaga pendidik bekerja di Perguruan Diniyyah Al Azfhar Jambi di telaah dari teori *Job Design* adalah bahwa beban kerja yang diberikan dapat dilaksanakan dan beban kerja tersebut signifikan dengan keahlian.

Tabel 5.23
Rata-rata Jawaban Pernyataan Variabel Teori *Job Design*

No	Pernyataan	Nilai Rata-rata	Kategori
SKILL VARIETY/VARIETAS KETERAMPILAN			
1	Beban kerja yang diberikan oleh pimpinan dibuat dengan mempertimbangkan skill	4,22	sangat tinggi/sangat baik
2	Beban kerja yang diberikan kepada saya sesuai dengan ketrampilan yang saya miliki	4,06	tinggi/baik
TASK IDENTITY/IDENTITAS TUGAS			
3	Beban kerja yang diberikan yayasan sesuai dengan kemampuan saya	4,16	tinggi/baik
4	Beban kerja yang diberikan kepada saya jelas dan dapat dilaksanakan	4,25	sangat tinggi/sangat baik
TASK SIGNIFICANCE/SIGNIFIKANSI TUGAS			
5	Beban kerja yang diberikan pimpinan kepada saya signifikan dengan keahlian saya	4,27	sangat tinggi/sangat baik
6	Beban kerja/tugas yang diberikan kepada saya signifikan dengan tujuan organisasi.	4,10	tinggi/baik

AUTONOMY/OTONOMI			
7	Mampu menganalisa suatu permasalahan dan mencari pemecahan atas masalah tersebut	4,06	tinggi/baik
8	Mampu mengambil keputusan dalam bekerja	4,18	tinggi/baik
JOOB FEEDBACK/UMPAN BALIK PEKERJAAN			
9	Pimpinan selalu apresiasi terhadap hasil kerja saya dengan	4,06	tinggi/baik
10	Saya selalu dapat menerima kritik dan saran terhadap hasil kerja saya	4,16	tinggi/baik

Sumber : data diolah, 2020

1.2.3 Pengaruh Implementasi Teori Maslow, Teori *Goal Setting* dan Teori *Job Design* terhadap Kinerja Tenaga Pendidik di Perguruan Diniyyah Al Azhar Jambi

Untuk mengetahui pengaruh dari implementasi teori maslow, teori *goal setting* dan teori *job design* terhadap kinerja dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi yang diperoleh. Dari tabel 5.18 pada sub bab penelitian diketahui bahwa nilai koefisien determinasi atau nilai R Square 0,497 (49,7%). Hal ini berarti persentase sumbangan pengaruh variabel bebas (Teori Maslow, Teori *Goal Setting* dan Teori *Job Design*) terhadap variabel terikat (kinerja) adalah sebesar 49,7% sedangkan sisanya sebesar 50,3% di pengaruhi oleh variabel lain. Dengan kata lain implementasi teori maslow, teori *goal setting* dan teori *job design* mempengaruhi kinerja tenaga pendidik sebesar 49%.

Melalui persamaan analisis regresi linear berganda juga dapat dilihat bagaimana pengaruh variabel bebas X_1 (teori maslow), X_2 (teori I) dan X_3 (teori *Job*

design) terhadap variabel terikat Y (kinerja). Dari hasil olah data diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut : $Y = 11,046 + 0,434 X_1 + 0,286 X_2 + 0,286 X_3$, dari persamaan tersebut dapat dilihat bahwa variabel X_1 berkontribusi terhadap Y sebesar 0,434 dan variabel X_2 berkontribusi sebesar 0,286 terhadap Y sedangkan variabel X_3 berkontribusi sebesar 0,286 terhadap Y. Dari persamaan tersebut terlihat bahwa kontribusi variabel X_1 terhadap Y lebih besar dibandingkan variabel X_2 dan variabel X_3 , sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel X_1 (teori maslow) berpengaruh lebih besar terhadap kinerja (Y) dibandingkan teori *goal setting* (X_2) dan teori *job design* (X_3)

Selain itu juga untuk mengetahui pengaruh dari implementasi teori maslow, teori *goal setting* dan teori *job design* terhadap kinerja dapat dilihat melalui pengujian hipotesis dengan uji T dan uji F. sebagaimana pada tabel 5.19 pada sub bab penelitian dapat dilihat variabel bebas nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (1,667), maka H_0 ditolak (H_a diterima); berarti variabel bebas (Teori Maslow, Teori *Goal Setting* dan Teori *Job Design*) berpengaruh positif terhadap kinerjadengan tingkat signifikansi 5% artinya semakin tinggi motivasi kerja, maka semakin tinggi pula kinerja tenaga pendidik begitu juga sebaliknya. Sedangkan untuk Uji F sebagaimana pada tabel 5.20 pada sub bab penelitian sebelumnya diperoleh nilai F_{hitung} (33,107) $> F_{tabel}$ (3,13), maka H_0 ditolak (H_a diterima) yang berarti Teori Maslow, Teori *Goal Setting* dan Teori *Job Design* berpengaruh positif secara bersama-sama terhadap kinerja dengan tingkat signifikansi 5%.

BAB VI

PENUTUP

1.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dan pembahasan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Motivasi tenaga pendidik di Perguruan Diniyyah Al Azhar Jambi ditelaah dengan teori maslow, teori *goal setting* dan teori *job design* secara keseluruhan sudah mencakup semua indikator motivasi.
2. Implementasi dari teori maslow, teori *goal setting* dan teori *job design* di Perguruan Diniyyah Al Azhar Jambi sangat mempengaruhi kinerja tenaga pendidik.

1.2 Saran

1. Untuk top manajemen Perguruan Diniyyah Al Azhar Kota Jambi penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan dalam memotivasi tenaga pendidiknya menjadi lebih baik di masa yang akan datang.

Bagi penelitian di masa mendatang. Pengambilan data pada penelitian ini dilakukan di area Kota Jambi. Pengumpulan data pada penelitian selanjutnya dapat dilakukan di area lain atau di pulau lain di Indonesia yang memiliki karakteristik budaya yang berbeda agar dapat mendapatkan gambaran yang lebih luas.