

**PENGARUH KOMPETENSI PROFESIONAL, MOTIVASI,  
DAN IKLIM KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA  
DOSEN DI STIE BINA KARYA TEBING TINGGI**

**Tesis**

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh  
Gelar Magister Manajemen Pendidikan dalam Bidang  
Manajemen Pendidikan Tinggi*

**ERNITA SIBUEA**

**NPM: 2120060008**



**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN TINGGI  
PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH  
SUMATERA UTARA MEDAN  
2023**

## PENGESAHAN TESIS

Nama : **ERNITA SIBUEA**  
Nomor Pokok Mahasiswa : 2120060008  
Prodi/Konsentrasi : Magister Manajemen Pendidikan Tinggi  
Judul Tesis : **PENGARUH KOMPETENSI PROFESIONAL,  
MOTIVASI, DAN IKLIM KERJA  
TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA DOSEN  
DI STIE BINA KARYA TEBING TINGGI**

Pengesahan Tesis

Medan, 24 September 2023

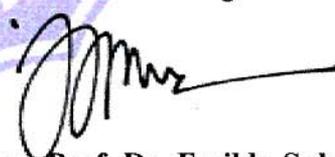
Komisi Pembimbing

Pembimbing I



Prof. Dr. H. Elfrianto, S.Pd., M.Pd.

Pembimbing II



Assoc. Prof. Dr. Emilda Sulasmi, M.Pd,  
CIQnR., CIQaR

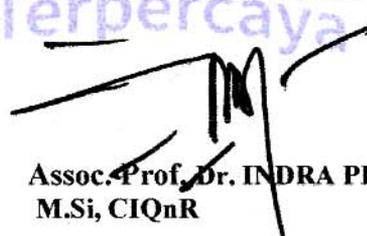
Diketahui

Direktur



Prof. Dr. TRIONO EDDY, S.H. M. Hum.

Ketua Program Studi



Assoc. Prof. Dr. INDRA PRASETIA, S.Pd.,  
M.Si, CIQnR

## PENGESAHAN

### PENGARUH KOMPETENSI PROFESIONAL, MOTIVASI, DAN IKLIM KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA DOSEN DI STIE BINA KARYA TEBING TINGGI

**ERNITA SIBUEA**

**2120060008**

**Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Tinggi**

Tesis ini telah Dipertahankan di Hadapan Komisi Penguji yang Dibentuk Oleh Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Dinyatakan Lulus dalam Ujian Tesis dan Berhak Menyanding Gelar Magister Manajemen Pendidikan (M.Pd.) Pada Hari Jumat, 22 September 2023

#### Komisi Penguji

1. Assoc. Prof. Dr. Indra Prasetya S.Pd.,M.Si. CIQnR 1. ....  
Ketua
2. Dr. Faisal Rahman Dongoran, M.Si 2. ....  
Sekretaris
3. Dr. Sri Nurabdiah Pratiwi, M.Pd. 3. ....  
Anggota

**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

## SURAT PERNYATAAN

### PENGARUH KOMPETENSI PROFESIONAL, MOTIVASI, DAN IKLIM KERJA TERHADAP EFEKTIFITAS KERJA DOSEN DI STIE BINA KARYA TEBING TINGGI

Dengan ini peneliti menyatakan bahwa:

1. Tesis ini disusun sebagai syarat untuk memperoleh Gelar Magister Pada Program Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Program Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara merupakan hasil karya peneliti sendiri.
2. Tesis ini adalah asli belum pernah diajukan untuk mendapatkan Gelar Akademik (Sarjana, Magister, dan/atau Doktor), baik di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara maupun di perguruan lain.
3. Tesis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Komite Pembimbing dan masukan Tim Penguji.
4. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau di publikasikan orang lain, kecuali secara tertulis jelas dicantumkan dalam daftar Pustaka.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan seluruh atau sebagian tesis ini bukan hasil karya peneliti sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, peneliti bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang peneliti sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Medan, 22 September 2023

Penulis



**ERNITA SIBUEA**

**2120060008**

# **PENGARUH KOMPETENSI PROFESIONAL, MOTIVASI, DAN IKLIM KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA DOSEN DI STIE BINA KARYA TEBING TINGGI**

**ERNITA SIBUEA**

*Program Studi Manajemen Pendidikan Tinggi, Fakultas Pascasarjana, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, Indonesia*

*Email :*

## **Abstrak**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi profesional, motivasi, dan iklim kerja terhadap efektivitas kerja dosen di STIE Bina Karya Tebing Tinggi. Penelitian ini dilaksanakan di STIE Bina Karya Tebing Tinggi dengan Jumlah sampel yakni 58 orang. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan angket dan teknik analisis data yakni validitas, reliabilitas, uji t dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh kompetensi profesional terhadap efektivitas kerja dosen dimana diperoleh nilai t hitung sebesar 4,483 dengan perolehan nilai Sig 0,006 < 0,05 dan Hasil analisis regresi sederhana, menunjukkan persamaan regresi  $\hat{Y} = 27.096 + .709X_1$ , yang berarti bahwa setiap peningkatan satu nilai kompetensi profesional akan diikuti peningkatan nilai efektivitas kerja dosen sebesar 0,709. Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap efektivitas kerja dosen dimana diperoleh nilai t hitung sebesar 36,066 dengan perolehan nilai Sig 0,000 < 0,05 dan Hasil analisis regresi sederhana, menunjukkan persamaan regresi  $\hat{Y} = 27.096 + 1.151 X_2$  yang berarti bahwa setiap peningkatan satu nilai motivasi akan diikuti peningkatan nilai efektivitas kerja dosen sebesar 1,151. Terdapat pengaruh iklim kerja terhadap efektivitas kerja dosen dimana diperoleh nilai t hitung sebesar 31,897 dengan perolehan nilai Sig 0,000 < 0,05 dan Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan persamaan regresi  $\hat{Y} = 27.096 + 1.025 X_3$  yang berarti bahwa setiap peningkatan satu nilai iklim kerja akan diikuti peningkatan nilai efektivitas kerja dosen sebesar 1.025. Terdapat pengaruh kompetensi profesional (X1), motivasi (X2) dan iklim kerja (X3) secara bersama-sama terhadap efektivitas kerja dosen dimana diperoleh nilai F hitung sebesar 42.581 dan signifikansi (Sig.) 0,000 Adapun besarnya pengaruh ditunjukkan oleh koefisien determinasi R<sup>2</sup> (R square) = 0.959 yang berarti bahwa Kompetensi Profesional (X1), Motivasi (X2) dan Iklim Kerja (X3) secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap Efektivitas Kerja Dosen sebesar 95.9 % dan sisanya yaitu 4.1% ditentukan oleh faktor lainnya. Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan persamaan  $\hat{Y} = 27.096 + 0.709 X_1 + 1.151 X_2 + 1.025 X_3 + e$ .

**Key Word: Kompetensi Profesional, Motivasi Kerja, dan Iklim Kerja terhadap Efektivitas Kerja Dosen**

# **THE EFFECT OF PROFESSIONAL COMPETENCE, MOTIVATION, AND WORK CLIMATE ON LECTURERS' WORK EFFECTIVENESS AT STIE BINA KARYA TEBING TINGGI**

**ERNITA SIBUEA**

*Program Studi Manajemen Pendidikan Tinggi, Fakultas Pascasarjana, Universitas  
Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, Indonesia*

*Email :*

## **Abstract**

The purpose of this study was to determine the effect of professional competence, motivation, and work climate on the work effectiveness of lecturers at STIE Bina Karya Tebing Tinggi. This research was conducted at STIE Bina Karya Tebing Tinggi with a total sample of 58 people. Data collection techniques using questionnaires and data analysis techniques, namely validity, reliability, t-tests, and F-tests, The results showed that there was an influence of professional competence on the effectiveness of lecturers' work, where a t-count value of 4.483 was obtained with a Sig value of 0.006 0.05, and the results of simple regression analysis show the regression equation =  $27.096 + .709X_1$ , which means that every increase of one professional competency value will be followed by an increase in the value of the lecturer's work effectiveness of 0.709. There is an influence of work motivation on the effectiveness of lecturer work, where the t value obtained is 36.066 with a Sig value of 0.000 0.05, and the results of simple regression analysis show the regression equation =  $27,096 + 1,151 X_2$ , which means that every increase of one value of motivation will be followed by an increase in lecturer work effectiveness of 1.151. There is an influence of the work climate on the effectiveness of the lecturer's work, where the t value obtained is 31.897 with the acquisition of a Sig value of 0.000 0.05, and the results of the simple regression analysis show the regression equation =  $27,096 + 1,025 X_3$ , which means that every increase of one work climate value will be followed by an increase in the effectiveness of the lecturer's work of 1,025. There is an influence of professional competence (X1), motivation (X2), and work climate (X3) together on the effectiveness of lecturer work, where the calculated F value is 42.581 and the significance (Sig.) is 0.000. The magnitude of the influence is shown by the coefficient of determination R<sup>2</sup> (R square) = 0.959, which means that professional competence (X1), motivation (X2), and work climate (X3) together have an influence on lecturer work effectiveness by 95.9%, and the remaining 4.1% is determined by other factors. The results of simple regression analysis show the equation =  $27.096 + .0.709 X_1 + 1.151 X_2 + 1.025 X_3 + e$ .

**Key Word: Professional Competence, Work Motivation, and Work Climate on Lecturer Work Effectiveness**

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT, karena lindungan-Nya, penulis dapat menyelesaikan penyusunan proposal tesis yang berjudul Pengaruh Kompetensi Profesional, Motivasi dan Iklim Kerja terhadap Efektivitas Kerja Dosen di STIE Bina Karya Tebing Tinggi.

Selama penyusunan proposal tesis ini, peneliti memperoleh begitu banyak bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak sehingga pada kesempatan ini penulis menyampaikan banyak terima kasih kepada :

1. Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak Prof. Dr. Triono Eddy, S.H., M.Hum. selaku Direktur Pascasarjana UMSU.
3. Bapak Assoc. Prof. Dr. Indra Prasetya S.Pd.,M.Si. CIQnR selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Pascasarjana UMSU sekaligus sebagai dosen penguji pada penyusunan proposal tesis ini.
4. Bapak Prof. Dr. Elfrianto, M.Pd. sebagai Dosen Pembimbing Pertama pada penyusunan proposal tesis ini.
5. Ibu Assoc. Prof. Dr. Emilda Sulasmi, M.Pd, CIQnR., CIQaR sebagai Dosen Pembimbing Kedua pada penyusunan proposal tesis ini.
6. Bapak Dr. Faisal Rahman Dongoran, M.Si selaku dosen penguji pada penyusunan proposal tesis ini.

7. Ibu Dr. Sri Nurabdiah Pratiwi, M.Pd. selaku dosen penguji pada penyusunan proposal tesis ini.
8. Ketua Lembaga STIE Bina Karya Tebing Tinggi di Kotamadya Tebing Tinggi sebagai tempat penelitian.
9. Ibunda tercinta yang tidak pernah bosan dan selalu memberikan dukungan secara moral dan batin untuk penyempurnaan proposal tesis ini.
10. Rekan mahasiswa dan sahabat-sahabat penulis di Program Magister Manajemen Pendidikan Tinggi yang turut memberikan motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal tesis.

Semoga proposal tesis dapat memberikan pemikiran bagi semua orang khususnya penulis hingga pada akhirnya dapat menyelesaikan penelitian ini nantinya.

Medan, September 2023

Penulis,

**ERNITA SIBUEA**  
**NPM: 2120060008**

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>ABSTRAK</b> .....	i
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	iii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	v
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	viii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	x
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1 .Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 .Identifikasi masalah .....	15
1.3 .Pembatasan Masalah.....	18
1.4 .Rumusan masalah .....	19
1.5 .Tujuan Penelitian .....	19
1.6 .Manfaat Penelitian .....	20
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	22
2.1 Landasan Teori .....	22
2.1.1 Efektivitas Kerja Dosen .....	22
2.1.1.1 Pengertian Efektivitas Kerja Dosen .....	22
2.1.1.2 Aspek-aspek Efektivitas Kerja Dosen .....	25
2.1.1.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kerja Dosen .....	27
2.1.1.4 Indikator dan Kriteria Efektivitas Kerja Dosen .....	28
2.1.1.5 Penilaian Efektivitas Kerja Dosen .....	31

2.1.1.6 Manfaat Penilaian Kerja Dosen .....	33
2.1.2 Kompetensi Profesional Dosen .....	34
2.1.2.1 Pengertian Dosen.....	34
2.1.2.2 Syarat Dosen.....	35
2.1.2.3 Kompetensi Dosen .....	37
2.1.2.4 Indikator Kompetensi Profesional Dosen .....	41
2.1.3 Motivasi Kerja .....	44
2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja.....	44
2.1.3.2 Teori Motivasi Kerja .....	46
2.1.3.3 Pandangan Motivasi Kerja Dosen .....	49
2.1.3.4 Tujuan Pemberian Motivasi .....	51
2.1.3.5 Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja .....	52
2.1.3.6 Indikator Motivasi Kerja .....	53
2.1.4 Iklim kerja .....	55
2.1.4.1 Pengertian Iklim Kerja.....	55
2.1.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Iklim Kerja .....	57
2.1.4.3 Ciri-ciri Iklim Kerja .....	58
2.1.4.4 Unsur-unsur Iklim Kerja.....	59
2.1.4.5 Indikator Iklim Kerja.....	62
2.2 Kajian Penelitian Relevan .....	64
2.3 Kerangka Berpikir .....	67
2.7. Hipotesis Penelitian.....	72
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>74</b>

3.1 Pendekatan Penelitian .....	74
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian .....	74
3.3 Populasi dan Sampel .....	75
3.4. Defenisi Operasional .....	76
3.5. Teknik Pengumpulan Data .....	78
3.6 Teknik Analisis data .....	85
3.7 Uji Hipotesis .....	87
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>89</b>
4.1 Deskripsi Data Hasil Penelitian .....	89
4.1.1 Statistik Deskriptif .....	89
4.1.2 Tingkat Penentuan Kecenderungan Variabel .....	93
4.2 Pengujian Persyaratan Analisis Data .....	98
4.2.1 Uji Normalitas Data .....	99
4.2.2 Uji Multikolinearitas .....	104
4.2.3 Uji Heterokedastisitas .....	106
4.2.4 Analisis Uji Linearitas Regresi .....	107
4.3 Pengujian Hipotesis .....	112
4.4 Pembahasan Hasil Penelitian .....	119
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>127</b>
5.1 Kesimpulan .....	127
5.2. Saran .....	128
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>130</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN .....</b>	<b>137</b>

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1. Jadwal Pelaksanaan Penelitian di STIE Bina Karya Tebing Tinggi .....	75
Tabel. 3.2. Jumlah Dosen di STIE Bina Karya Tebing Tinggi.....	76
Tabel. 3.3. Definisi Operasional Penelitian .....	77
Tabel. 3.4. Hasil Validasi Kompetensi Profesional Item-Total Statistics...	79
Tabel. 3.5. Hasil Validasi Motivasi Item-Total Statistics .....	80
Tabel. 3.6. Hasil Validasi Iklim Kerja Item-Total Statistics.....	81
Tabel. 3.7. Hasil Validasi Efektivitas Kerja Item-Total Statistics .....	82
Tabel. 4.1. Rekapitulasi Data Deskriptif Variabel X1, X2, X3 dan Y .....	90
Tabel. 4.2. Distribusi Frekuensi Skor Kompetensi Profesional (X1) .....	91
Tabel. 4.3. Distribusi Frekuensi skor Motivasi Kerja (X2).....	91
Tabel. 4.4. Distribusi Frekuensi Skor Iklim Kerja (X3) .....	92
Tabel. 4.5. Distribusi Frekuensi skor Efektivitas Kerja Dosen (Y) .....	93
Tabel 4.6 Distribusi Kategorisasi Variabel Kompetensi Profesional (X1).	94
Tabel 4.7 Hasil Validasi Iklim Kerja .....	95
Tabel 4.8 Distribusi Kategorisasi Variabel Iklim Kerja (X3) .....	97
Tabel 4.9 Distribusi Kategorisasi Variabel Efektivitas Kerja (Y) .....	98
Tabel 4.10. Normalitas Kolmogorov-Smirnov Tests of Normality .....	100
Tabel 4.11. Angka Tolerance dan VIF .....	105
Tabel 4.12 Hasil Uji t .....	108
Tabel 4.13 Hasil Uji F .....	111

Tabel 4.14 Hasil Koefisien Determinan.....	112
Tabel 4.15. Hasil Uji t .....	120

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1.1 Model Pengaruh Kompetensi Profesional Guru, Motivasi Kerja, dan Iklim Kerja terhadap Efektivitas Kerja Dosen...	72
Gambar 4.1 Grafik P-Plots Data Kompetensi Profesional .....	101
Gambar 4.2. Grafik P-Plots Data Motivasi Kerja .....	102
Gambar 4.3 Grafik P-Plots Data iklim kerja .....	103
Gambar 4.4 Grafik P-Plots Data efektivitas .....	104
Gambar 4.5 Grafik Scatterplot .....	107

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Pendidikan merupakan wahana yang sangat strategis dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang merupakan faktor determinan pembangunan. Pendidikan adalah usaha sadar untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran, dan atau latihan bagi peranannya di masa yang akan datang (UU SPN No. 20 Tahun 2003). Dengan tidak bermaksud mengecilkan kontribusi komponen yang lainnya, komponen tenaga kependidikan atau dosen merupakan salah satu faktor yang sangat esensi dalam menentukan kualitas peserta didiknya.

Dosen merupakan salah satu unsur di bidang kependidikan yang harus berperan secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang. Dalam hal ini dosen tidak semata-mata sebagai pengajar yang melakukan transfer ilmu pengetahuan, tetapi juga sebagai pendidik yang melakukan transfer nilai-nilai sekaligus sebagai pembimbing yang memberikan pengarahan dan menuntun siswa dalam belajar. Kelengkapan dari jumlah tenaga pengajar dan kualitas dari dosen tersebut akan mempengaruhi keberhasilan mahasiswa dalam belajar yang berujung pada peningkatan mutu pendidikan. Untuk itu dosen dituntut profesional dalam menjalankan tugasnya.

Usaha untuk menciptakan dosen yang profesional, pemerintah telah membuat aturan persyaratan untuk menjadi guru dan dosen. Dalam pasal 8 Undang Undang No.14 tahun 2005 tentang guru dan dosen menyebutkan bahwa dosen wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Namun dalam kenyataannya masih sedikit dosen yang memenuhi syarat tersebut.

Dosen berada pada titik sentral dari setiap usaha reformasi pendidikan yang diarahkan pada perubahan-perubahan kualitas. Setiap usaha pendidikan seperti penggantian kurikulum, pengembangan metode mengajar, penyediaan sarana dan prasarana hanya akan berarti jika melibatkan dosen. Selain itu dosen diposisikan sebagai garda terdepan di dalam pelaksanaan proses belajar mengajar karena dosen memegang posisi yang sangat strategis dalam upaya menciptakan lulusan yang kompeten dan berkualitas untuk memenuhi kebutuhan SDM yang profesional. Oleh karena itu, maka kualitas dan kuantitas dosen perlu ditingkatkan dan dikembangkan sesuai dengan kebutuhan sekarang dan yang akan datang.

UU No. 14 Tahun 2005 Bab IV pasal 20 (a) tentang guru dan dosen menyatakan bahwa standar prestasi kerja dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya, dosen berkewajiban merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Tugas pokok dosen tersebut yang diwujudkan dalam kegiatan

belajar mengajar merupakan bentuk kinerja dosen.

Dosen mempunyai peran penting dalam terwujudnya pendidikan tinggi yang berkualitas, sebagai salah satu unsur penyelenggaraan pendidikan tinggi dosen dituntut untuk mampu meningkatkan kualitas pendidikan. Untuk mewujudkan kualitas pendidikan hal pertama yang harus dilakukan adalah meningkatkan kualitas dosen. Meningkatkan mutu dosen bukan hanya dari segi kesejahteraan tapi juga kompetensi profesionalismenya. Dalam UU NO. 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen Pasal 1 ayat (1) menyatakan dosen sebagai pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik. Sebagai dosen profesional, seorang dosen harus memiliki kompetensi profesional yang memadai. Kompetensi profesional itu tampak pada kemampuannya menerapkan sejumlah konsep, azas kerja sebagai dosen, mampu mendemonstrasikan sejumlah strategi maupun pendekatan pengajaran yang menarik dan interaktif, disiplin, jujur dan konsisten.

Jurnal Manivestasi, Vol. 1, No.1, Juni 2019 : 42-53 43 Dalam PP No.74 tahun 2008 pasal 3 ayat 7 dinyatakan bahwa kompetensi profesional merupakan kemampuan dosen dalam menguasai bidang ilmu pengetahuan, teknologi dan seni atau budaya yang diampunya sekurang-urangnya meliputi penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam sesuai dengan standar isi program satuan pendidikan dan mata pelajaran. Kompetensi merupakan peleburan dari pengetahuan (daya pikir), sikap (daya kalbu) dan keterampilan (daya fisik) yang

diwujudkan dalam bentuk perbuatan yang harus dimiliki seorang dosen untuk melaksanakan tugas-tugas profesionalnya. Dosen yang bermutu akan mampu melaksanakan pendidikan, pengajaran dan pelatihan yang efektif dan efisien. Kompetensi profesional dosen dapat dikembangkan melalui Tri Darma Perguruan Tinggi yang terdiri dari pengajaran, penelitian, pengabdian pada masyarakat dan pertemuan ilmiah misalnya workshop, seminar, pengembangan pelatihan dan lain-lain (Sagala, 2009: 11).

Apabila diamati lebih jauh tentang realita kompetensi dosen saat ini sepertinya masih beragam. Kualitas dosen di Indonesia akhir-akhir ini mendapat sorotan yang tajam karena masih adanya dosen yang dianggap belum cukup memiliki kompetensi mengajar. Hal ini tentunya akan berakibat pada penurunan kualitas SDM yang dihasilkan dari proses pendidikan ditambah lagi dengan kemajuan yang pesat di bidang sains dan teknologi dunia saat ini menuntut pemerintah untuk lebih memperhatikan masalah pendidikan di Indonesia. Laju perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi melampaui laju peningkatan kualitas sumber daya manusia Indonesia sehingga sumber daya manusia Indonesia dianggap belum mampu bersaing dengan dunia luar. Sementara hasil penelitian program pembangunan PBB (UNDP) tahun 2015 menunjukkan kualitas SDM Indonesia berada pada urutan 121 dari 187 negara, jauh dibandingkan dengan negara tetangga Singapura (16), Malaysia (64), Thailand (103) dan Philipina (114). Dalam hal ini, Indonesia masih tergolong dalam negara dengan pembangunan sumber daya manusia menengah (*Medium Human Development Index*). (<http://id.m.wikipedia.org/wiki/>

Daftar negara menurut\_Indeks\_Pembangunan\_Manusia, diakses 10 November 2015).

Hingga saat ini masalah pendidikan masih menjadi perhatian khusus oleh pemerintah. Pasalnya Indeks Pembangunan Pendidikan untuk Semua atau *Education For All Development Index* (EDI) di Indonesia menurun tiap tahunnya. Tahun 2012 Indonesia berada diperingkat 69 dari 127 negara dan merosot dibandingkan tahun 2010 yang berada pada posisi 65. Indeks yang dikeluarkan pada tahun 2012 oleh UNESCO ini lebih rendah dibandingkan Brunei Darussalam (34), serta terpaut empat peringkat dari Malaysia (65). (Nawawi: 2015).

Selain itu, berdasarkan hasil analisis hasil PISA 2015, ditemukan bahwa dari enam level kemampuan yang dirumuskan dalam studi PISA, hampir semua peserta didik Indonesia hanya mampu menguasai pelajaran sampai level 3 saja tidak berbeda jauh dengan hasil PISA tahun 2012. Pada tes dan survey PISA 2015 diperoleh data bahwa Singapura adalah negara yang menduduki peringkat 1 untuk ketiga materi sains, membaca, dan matematika sedangkan Indonesia berada di peringkat 63 dari 69 negara yang dievaluasi, masih jauh di bawah sesama negara ASEAN yakni Vietnam di peringkat 8 dan Thailand di peringkat 54. Hal senada juga terjadi pada hasil studi internasional untuk *Reading and Literacy* (PIRLS) dalam hal membaca, lebih dari 95% peserta didik Indonesia hanya mampu mencapai level menengah, sementara lebih dari 50% siswa Taiwan mampu mencapai level tinggi dan *advance*. (Kemendikbud, 2016: 8). Fenomena ini menunjukkan bahwa masih terdapat masalah yang harus diperbaiki untuk meningkatkan kualitas pendidikan baik dari segi infrastruktur, dosen, guru, siswa atau dari faktor lainnya.

Dosen merupakan agen perubahan (agent of change) yang turut memberi warna bagi kehidupan mahasiswa. Keberhasilan mahasiswa di kampus akan lebih bertumpu pada sejauh mana kemauan dan kemampuan para dosen dalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara efektif. Berkenaan dengan efektivitas kerja, Maulana (2013) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa efektivitas kerja dosen masih belum maksimal atau masih perlu ditingkatkan, antara lain: perlu peningkatan dalam waktu penyelesaian kewajiban mengajar, pendayagunaan tenaga dalam mengajar, pendayagunaan pikiran dalam mengajar, ketepatan penggunaan sarana mengajar, dan hasil penilaian pembelajaran mahasiswa. Selain itu, hasil penelitian Widawati (2010) juga menunjukkan bahwa pelaksanaan tugas dosen yang sesuai fungsi dan tugasnya hanya sebesar 62 persen. Hal ini berarti terdapat sekitar 38 persen dari kehidupan dosen yang dicurahkan untuk tugas dan fungsi selain dosen. Kurang efektifnya kerja dosen juga dapat terlihat dari hasil kerja di bidang pendidikan (IPK mahasiswa), bidang bimbingan (jumlah karya ilmiah mahasiswa), bidang penelitian (jumlah penelitian, penulisan buku, dan jurnal), bidang pengabdian (jumlah pengabdian kepada masyarakat oleh dosen), dan bidang administrasi (bukti silabus, SAP dan hasil evaluasi mahasiswa). Salah satu contoh kekurangefektifan kerja dosen adalah dalam publikasi ilmiah dan hak paten. Gusman mencatat bahwa dalam kurun waktu 2010-2020 Indonesia hanya menghasilkan 13.547 karya ilmiah yang dipublikasikan di jurnal internasional. Indonesia tertinggal jauh dibandingkan

dengan Malaysia dan Thailand, masing-masing menghasilkan karya ilmiah di atas 30.000 yang dipublikasikan di jurnal internasional. Demikian juga dalam hal hak paten internasional. Selama tahun 2021, Indonesia hanya mendaftarkan 21 paten internasional, sedangkan Malaysia mengajukan 263 paten dan Thailand 67 paten. Berdasarkan uraian tersebut, peneliti terpenggil untuk melakukan kajian terhadap efektivitas kerja dosen dengan menganalisis berbagai faktor yang dapat mempengaruhinya. Sebagaimana yang dikemukakan Pincus (2013) “effectiveness the extent to which stated objectives aremet-the policy achieves what it intended.” Bahwa efektivitas kerja mengacu pada sebuah kemampuan yang disengaja untuk melakukan sesuatu dengan lebih baik untuk mencapai target. (Kemendikbud, 2021: 85).

Dari data-data yang dipaparkan sebelumnya maka perlu dilakukan terobosan perbaikan dalam segala aspek khususnya peningkatan kualitas sumber daya manusia yakni dosen sebagai garda terdepan dalam pendidikan. Peningkatan efektivitas kerja dosen akan berpengaruh pada peningkatan kualitas *output* SDM yang dihasilkan dalam proses pendidikan dan pembelajaran. Kualitas pendidikan dan lulusan sering kali dipandang tergantung kepada peran dosen dalam pengelolaan komponen-komponen pengajaran yang digunakan dalam proses belajar mengajar yang menjadi tanggung jawabnya. Untuk dapat mencapai hasil belajar yang optimal tentunya dosen harus memiliki dan menampilkan kinerja yang maksimal selama proses belajar mengajar dengan menyesuaikan

perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 74 Tahun 2008 tentang dosen, dinyatakan bahwa salah satu kompetensi yang harus dimiliki oleh dosen adalah kompetensi profesional. Kompetensi profesional yang dimaksud dalam hal ini merupakan kemampuan dosen dalam penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam. Penguasaan materi secara luas dan mendalam dalam hal ini termasuk penguasaan kemampuan akademik lainnya yang berperan sebagai pendukung profesionalisme dosen. Kemampuan akademik tersebut antara lain, memiliki kemampuan dalam menguasai ilmu, jenjang dan jenis pendidikan yang sesuai.

Dosen profesional adalah orang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang kedosenan sehingga ia mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai dosen dengan kemampuan maksimal (Usman, 2005:15). Sedangkan menurut Rice dan Bishoprick dalam Bafadal (2003:5), dosen profesional adalah dosen yang mampu mengelola dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Seorang dosen profesional harus memiliki beberapa kompetensi, yaitu: kompetensi intelektual, kompetensi fisik, kompetensi pribadi, kompetensi sosial dan kompetensi spiritual. Secara ideal dosen yang diharapkan adalah dosen yang memiliki keberdayaan untuk mampu mewujudkan kinerja dalam melaksanakan fungsi dan perannya secara profesional. Perwujudan tersebut terutama tercermin melalui kinerjanya dalam mengajar, hubungan dengan siswa, hubungan dengan sesama dosen, hubungan dengan pihak lain, sikap dan keterampilan profesionalnya. Dosen

yang profesional perlu memiliki kemampuan untuk menggali informasi kependidikan dan bidang studi dari berbagai sumber, termasuk dari sumber elektronik dan pertemuan ilmiah, serta melakukan kajian atau penelitian untuk menunjang pembelajaran yang mendidik. Jika mengacu pada empat kompetensi yang harus dikuasai dosen menurut kebijakan pemerintah, maka salah satu kompetensi yang spesifik dan terkait langsung dengan tugas dosen adalah kompetensi profesional.

Selain dengan meningkatkan kompetensi profesional dosen, usaha untuk meningkatkan efektivitas kerja dosen juga dapat melalui peningkatan motivasi kerja para dosen. Dosen mengajar karena ada sesuatu yang memotivasi dirinya untuk bekerja. Motivasi kerja ini yang menyebabkan seorang dosen untuk bersemangat dalam menjalankan tugas sebagai pendidik karena telah terpenuhi kebutuhannya. Pemenuhan kebutuhan tersebut berkaitan dengan Kompetensi Profesional, dimana antara harapan dosen terpenuhi oleh kenyataan yang diberikan organisasi.

Efektivitas kerja dosen tidak hadir dalam dirinya tanpa sebab, karena semua yang ada di luar diri dosen adalah iklim organisasi sebagai salah satu prediktor yang akan menentukan Kompetensi Profesional guru tersebut. Iklim organisasi berpengaruh kepada perasaan pekerja dalam sebuah organisasi berkenaan secara tidak langsung dapat mempengaruhi Kompetensi Profesional guru. Iklim kerja adalah salah satu faktor yang menentukan Kompetensi Profesional. Iklim kerja juga akan memberikan dampak positif terhadap Kompetensi Profesional, salah satu dari faktor

yang menentukan Kompetensi Profesional kerja adalah kondisi kerja yang mendukung.

Iklm kerja yang menyenangkan akan menghasilkan pemecahan masalah secara terbuka, sikap loyal, kerjasama yang baik, meningkatkan motivasi dan Kompetensi Profesional serta kesediaan individu untuk berusaha maksimal dalam bekerja dan berkualitas (French, 1994). Sedangkan iklim kerja yang tidak menyenangkan mengakibatkan tingkat stress yang tinggi, waktu kerja yang dipakai untuk berbincang-bincang, kecenderungan untuk berpindah pekerjaan, absen dengan alasan sakit, berkurangnya komunikasi dengan atasan, dan rendahnya Kompetensi Profesional.

Menurut Prayoga (2019: 57) kinerja dosen merupakan hasil yang dicapai oleh dosen dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta kedisiplinan. Alang (2016:29) menyatakan kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi.

Berbagai permasalahan kemudian timbul sehubungan dengan mutu pendidikan, khususnya pendidikan tinggi. Sebagaimana yang didapatkan pada hasil survey yang dilakukan terhadap mahasiswa tingkat akhir PTN dan PTS tentang kesiapannya untuk terjun ke lapangan kerja menunjukkan bahwa 35 % menyatakan siap pakai, 50 % tidak siap pakai dan 15 % abstain. Hasil survey menunjukkan salah satu indikator rendahnya kualitas pendidikan, sehingga para lulusan sebagian besar

belum memadai untuk langsung mengemban tugas yang diberikan (Sumartiningsih, 2004).

Sebagai organisasi pendidikan tinggi perlu menjaga kelangsungan hidupnya dalam jangka panjang, pendidikan tinggi harus dikelola menurut azas-azas ekonomi perusahaan, sedangkan pendidikan tinggi bukanlah perusahaan yang mencari laba namun harus dikelola secara efektif dan efisien, oleh karena itu pengelolaannya harus memperhatikan manajemen bisnis. Namun dilihat dari segi pertanggungjawaban sosialnya maka penerapan manajemen seperti itu menjadi semakin penting, apalagi jika pendidikan tinggi tersebut bersangkutan dengan keuangan dan banyak tergantung dari kontribusi masyarakat. Penerapan sistem pemberian kompensasi merupakan salah satu yang diterapkan pendidikan tinggi dalam meningkatkan kinerja dosen.

Kelemahan kinerja dosen yang ditemukan Jani (2020: 129) dalam penelitiannya menunjukkan adanya dosen kurang mencurahkan perhatian pada profesinya. Hal ini disebabkan dosen mengajar di tempat lain, atau melakukan pekerjaan lain untuk memperoleh penghasilan tambahan dan prestise, dosen mengajar tidak sesuai dengan kompetensi yang dimiliki, memberikan latihan tanpa ada proses belajar mengajar, dan dosen datang tidak tepat waktu. Diketahui bahwa, profesi dosen bukan merupakan pilihan utama sehingga kondisi ini kurang menunjang motivasi kerja mereka.

Selanjutnya Priansa (2014:324), menyatakan bahwa dosen belum optimal dalam mengajar, membimbing akademik, dan membimbing skripsi. Misalnya

mengajar tidak sesuai dengan jumlah SKS, mengajar tidak sesuai dengan RPP belum memanfaatkan media pembelajaran secara optimal, dan belum menerapkan model-model pembelajaran yang dapat mengaktifkan mahasiswa sehingga penilaian tidak jelas. Dosen jarang melakukan penelitian dan pengabdian pada masyarakat. Permasalahan di atas berdampak pada kurang optimalnya pendidikan tinggi meningkatkan kualitas manajemen. Padahal pendidikan tinggi berkualitas sangat diharapkan oleh pengguna lulusan. Pengguna lulusan menginginkan agar generasi mendatang mendapat layanan pendidikan yang berkualitas dan memiliki peluang dalam menjalani kehidupan meskipun dengan persaingan yang sangat ketat. Pengguna lulusan mengharapkan pendidikan tinggi dapat menciptakan sumber daya manusia untuk direkrut menjadi tenaga kerja yang benar-benar produktif dan berdaya saing. Padahal dosen harus melakukan penelitian dan pengabdian masyarakat, akan tetapi kedua aktivitas tersebut sulit dilaksanakan, karena mereka masih melakukan kerja sampingan di sektor lain.

Berdasarkan wawancara dengan salah satu ketua prodi STIE Bina Karya Tebing Tinggi bahwa masih rendahnya kualitas ketercapaian tujuan dari setiap program studi sehingga hal ini menyebabkan rendahnya mutu pendidikan. Faktor penyebab rendahnya mutu pendidikan adalah masalah manajemen yang berkaitan erat dengan peningkatan mutu pendidikan. Umumnya manajemen pendidikan belum mampu untuk menggali secara maksimal seluruh potensi yang ada agar mampu bersinergi dalam mendukung proses kegiatan pembelajaran yang optimal.

Selanjutnya, berdasarkan hasil observasi awal yang penulis lakukan, masih

terlihat indikasi belum efektifnya kerja yang ada pada lembaga pendidikan tinggi di STIE Bina Karya Tebing Tinggi seperti jumlah dosen untuk beberapa unit kerja yang sangat sedikit dan ini tidak sesuai dengan volume kegiatan yang ada pada unit kerja tersebut sehingga menimbulkan kondisi pekerjaan dosen yang berlebih dan menyebabkan target yang diharapkan tidak tercapai, kondisi pegawai yang stres karena harus menyelesaikan pekerjaan yang *deadline*, pekerjaan yang terlalu menekankan pada hasil akhir sehingga dinamika kelompok melalui komunikasi dan koordinasi sangat sedikit terjadi yang menyebabkan kinerja dosen menjadi rendah, waktu istirahat yang kurang karena digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan, adanya konflik antar dosen dalam organisasi dikarenakan masing-masing mengejar target penyelesaian pekerjaan sehingga menyebabkan rasa kurang percaya antar dosen dalam organisasi.

Sebagai tambahan gambaran penyelenggaraan pendidikan berdasarkan hasil wawancara awal dengan salah satu dosen di STIE Bina Karya Tebing Tinggi menunjukkan bahwa dilihat dari segi manajemen pembelajaran sudah baik (kata dosen) tetapi dalam bidang penelitian dan pengabdian kepada masyarakat yang belum bisa dilaksanakan dengan baik karena jumlah minimal penelitian yang harus dihasilkan oleh seorang dosen pertahun belum diatur. akibatnya, banyak dosen yang merasa bahwa penelitian bukan tugas pokok. angka kredit untuk pengabdian masyarakat dan penelitian hampir seluruhnya belum ada. Iklim kerja juga bisa berpengaruh dalam memberikan pengajaran dikarenakan gangguan-gangguan yang ada disekitar kampus yaitu kebisingan yang ada membuat dosen kurang

berkonsentrasi dalam mengajar. Sarana dan prasarana dalam proses belajar mengajar yang masih sangat kurang seperti fasilitas internet yang sangat lambat di ruangan perkuliahan, dan ruangan belum di dukung suhu AC yang memadai.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan terhadap efektivitas kerja dosen di STIE Bina Karya Tebing Tinggi dijumpai sebagian dosen yang mengajar tanpa membuat program pengajaran, penggunaan waktu mengajar dalam perkuliahan masih kurang maksimal, Adanya perubahan peran dalam menangani suatu mata kuliah baru yang terlalu cepat sehingga dosen mengalami kesulitan dalam menyiapkan Satuan Acara Perkuliahan (SAP) sehubungan dengan kurangnya atau terbatasnya buku sumber. Menentukan metode pembelajaran, alat evaluasi, penjadwalan bimbingan praktek lapangan. Kinerja dosen yang rendah akan berdampak pada pencapaian visi dan misi institusi tersebut dan dalam hal ini diperlukan usaha-usaha agar peningkatan kinerja dosen dapat terus dicapai. Salah satu penentu keberhasilan pembelajaran diperguruan tinggi adalah dengan melihat proses pembelajaran yang dilakukan dosen.

Rendahnya mutu pendidikan merupakan akibat dari rendahnya mutu proses pembelajaran yang dilakukan di perguruan tinggi tersebut. Demikian juga mutu pembelajaran sangat terkait dengan kemampuan dosen dalam melaksanakan proses pembelajaran dikelas Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui mengapa kinerja dosen apabila dilihat dari segi pelaksanaan Tri Dharma di perguruan tinggi terutama di bidang pengajaran belum optimal dilaksanakan dan menghubungkan dengan faktor kompetensi profesional, motivasi dan iklim kerja yang nyaman maka akan menunjukkan kinerja yang tinggi pula.

Berdasarkan latar belakang dan pemikiran lebih lanjut mengenai pengaruh yang ditimbulkan oleh faktor-faktor internal maupun eksternal terhadap efektivitas kinerja seorang dosen seperti yang dipaparkan sebelumnya, maka sangatlah perlu untuk dilakukan penelitian tentang "Pengaruh Kompetensi Profesional, Motivasi dan Iklim Kerja terhadap Efektivitas Kerja Dosen STIE Bina Karya Tebing Tinggi".

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, menunjukkan terdapat permasalahan yang berpengaruh terhadap kinerja dosen maupun yang berkaitan dengan kompetensi profesional dosen, motivasi kerja dan disiplin kerja yang diidentifikasi sebagai berikut:

Pertama yaitu terkait kualitas *output* pendidikan. Apabila merujuk dari catatan *Human Development Report* terkait kelayakan mengajar dosen dan keadaan dosen, tentunya hal ini akan berimplikasi pada mutu SDM. Hasil penelitian menunjukkan bahwa indeks pengembangan manusia Indonesia makin menurun tiap tahunnya. Indonesia menempati urutan ke-102 (1996), ke-99 (1997), ke-105 (2001) dari 108 negara, ke-111 (2004) dari 179 negara di dunia. Hal ini dapat disebabkan karena kualitas dan kuantitas dari dosen yang ada.

Kedua yaitu terkait kualifikasi dan kompetensi mengajar dari dosen. Selain dari segi kelayakan mengajar di jenjangnya masing-masing, masih banyak dosen kualifikasi dan kompetensinya yang belum sesuai dengan yang diharapkan.

Untuk itu perlu dilakukan upaya secara komprehensif agar kualifikasi dan kompetensi dosen tercapai sesuai dengan harapan kita bersama dan memenuhi standar yang ditetapkan oleh pemerintah.

Ketiga yaitu terkait kinerja dosen. Kinerja dari para dosen STIE Bina Karya Tebing Tinggi diduga masih belum optimal. Masih ada dosen yang belum merasa membutuhkan dalam menyusun program semester maupun program tahunan. Penyusunan program dilakukan untuk memenuhi kewajiban administrasi dan tidak sedikit yang cenderung kurang mengerti fungsi program tersebut dibuat.

Keempat yaitu tentang segi realisasi program yang termasuk dalam aspek kinerja dosen. Masih minimnya dosen yang dapat merealisasikan sepenuhnya Satuan Acara Perkuliahan (SAP) pada kegiatan belajar mengajar. Hal ini didasarkan pada pencapaian skor kinerja masing-masing di perguruan tinggi. Tentunya perencanaan yang matang akan lebih baik ketika ditunjang dengan realisasi program secara total.

Kelima yaitu kesadaran untuk memanfaatkan multimedia yang termasuk dalam aspek pengembangan profesi pada kompetensi profesional. Ditemukan masih kurang optimalnya penggunaan multimedia pembelajaran. Pada pendidikan kejuruan yang perlu pemahaman dari berbagai mekanisme dan cara kerja yang ada diperlukan penggunaan media audio visual. Dengan adanya multimedia simulasi atau peraga diharapkan siswa dapat memahami tentang prinsip dan cara kerja dari sistem-sistem yang dipelajari. Apabila hanya dijelaskan dengan tulisan

saja dan ceramah dari dosen maka tentunya mahasiswa akan sulit untuk menangkap penjelasan tentang materi yang disampaikan. Pemanfaatan multimedia dapat berimbas terjadinya suasana belajar sambil bekerja, belajar sambil mendengar, sesuai konteks materinya.

Keenam tentang penguasaan *Information Technology* untuk kepentingan menguasai materi pelajaran yang disajikan, dalam hal ini termasuk pada aspek kompetensi profesional. Jika dilihat dalam pembelajaran dosen merupakan satu-satunya sumber belajar, sehingga perluasan materi dan substansi pelajaran belum berbasis *Information Technology (IT)*. Hal ini tentunya perlu diperhatikan karena perkembangan dunia yang semakin pesat sesuai dengan perkembangan zaman. Diharapkan dengan penguasaan materi dasar yang kuat dan mendalam serta ditambah dengan tambahan wawasan perkembangan teknologi dapat membentuk karakter calon tenaga kerja yang handal dan penuh inovasi. Yang tentunya dapat berimplikasi pada peningkatan mutu SDM Indonesia yang lebih berkualitas.

Ketujuh terkait dengan motivasi kerja. Dosen dalam mengajar punya banyak motivasi, sehingga antara dosen satu dengan yang lainnya akan berbeda-beda motivasinya. Dosen mengajar karena ada sesuatu yang memotivasi dirinya untuk bekerja. Dengan adanya program sertifikasi profesi dosen diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja yang berdampak pada kinerjanya. Akan tetapi jika dilihat motivasi dosen untuk mengikuti sertifikasi bukanlah semata-mata untuk meningkatkan kompetensinya, tetapi lebih pada motivasi finansial. Tentunya hal ini akan berpengaruh pada motivasi dosen dalam menampilkan kinerjanya dan

akan membawa dampak pada kinerjanya sebagai seorang tenaga pendidik.

Kedelapan terkait dengan iklim kerja. Iklim kerja adalah salah satu faktor yang menentukan efektivitas kerja guru. Iklim kerja juga akan memberikan dampak positif terhadap kinerja, salah satu dari faktor yang menentukan kinerja optimal adalah iklim kerja yang mendukung. Iklim kerja yang menyenangkan akan menghasilkan pemecahan masalah secara terbuka, sikap loyal, kerjasama yang baik, meningkatkan motivasi dan Kompetensi Profesional serta kesediaan individu untuk berusaha maksimal dalam bekerja dan berkualitas. Sedangkan iklim kerja yang tidak menyenangkan mengakibatkan tingkat stress yang tinggi, waktu kerja yang dipakai untuk berbincang-bincang, kecenderungan untuk berpindah pekerjaan, absen dengan alasan sakit, berkurangnya komunikasi dengan atasan, dan rendahnya Kompetensi Profesional.

### **1.3. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat disimpulkan yang menjadi urgensi dan akar permasalahan yaitu masih belum optimalnya kinerja dosen STIE Bina Karya Tebing Tinggi dikarenakan belum optimalnya perencanaan dan pelaksanaan program, serta aplikasi kompetensi profesional yang belum maksimal, selain itu juga dari motivasi dan iklim kerja yang masih perlu untuk ditingkatkan. Oleh karena itu fokus dari penelitian ini adalah pengaruh dari kompetensi profesional dosen, motivasi kerja dan iklim kerja terhadap efektivitas kerja dosen STIE Bina Karya Tebing Tinggi yang dilihat dari prestasi kerja yang dihasilkan melalui suatu proses aplikasi kerja dosen dalam wujud nyata yaitu

berupa kegiatan yang dilakukan dosen dalam tugas kedosenannya.

#### **1.4. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian di atas penulis dapat merumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh yang signifikan kompetensi profesional dosen terhadap efektivitas kerja dosen STIE Bina Karya Tebing Tinggi?
2. Apakah ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap efektivitas kerja dosen STIE Bina Karya Tebing Tinggi?
3. Apakah ada pengaruh yang signifikan iklim kerja terhadap efektivitas kerja dosen STIE Bina Karya Tebing Tinggi?
4. Apakah ada pengaruh yang signifikan kompetensi profesional dosen, motivasi kerja, dan iklim kerja terhadap efektivitas kerja dosen STIE Bina Karya Tebing Tinggi?

#### **1.5. Tujuan Penelitian**

Salah satu hal yang sangat penting dalam setiap penelitian adalah tujuan penelitian. Karena tujuan penelitian dapat digunakan sebagai acuan dalam mengevaluasi hasil penelitian. Adapun tujuan yang diharapkan dapat tercapai dari penelitian ini antara lain:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh yang signifikan kompetensi profesional dosen terhadap efektivitas kerja dosen STIE Bina Karya Tebing Tinggi.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap efektivitas kerja dosen STIE Bina Karya Tebing Tinggi.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh yang signifikan iklim kerja terhadap efektivitas kerjadosen STIE Bina Karya Tebing Tinggi.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh yang signifikan kompetensi profesional dosen, motivasi kerja, dan iklim kerjaterhadap efektivitas kinerja dosen STIE Bina Karya Tebing Tinggi.

### **1.6. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini bermanfaat dan dikemukakan sebagai berikut:

1. Secara teoretis
  - a. Dapat digunakan sebagai wacana untuk memperluas wawasan dan khasanah pengetahuan mengenai kompetensi profesional, motivasi, dan iklim kerjadosen STIE Bina Karya Tebing Tinggi
  - b. Bentuk sumbangan pikiran dan bahan acuan bagi seluruh komponen bangsa baik dosen dan pengelola yang akan mengkaji mendalam tentang tesis ini.
2. Secara praktis
  - a. Bagi Penulis, dapat memperoleh pengalaman secara langsung dalam penelitian yang dilakukan tentang kompetensi profesional, motivasi kerja, dan iklim kerja terhadap efektivitas kinerja dosen STIE Bina Karya Tebing Tinggi.
  - b. Bagi pimpinan kampus, agar mampu memberikan ruang kepada dosen untuk merasa nyaman dengan tugas yang dikerjakan agar hasil lebih baik

- c. Bagi dosen di STIE Bina Karya Tebing Tinggi sebagai bahan pembelajaran dan mengetahui kekurangan dalam berinovatif dalam mengajar.
- d. Bagi dinas pendidikan hasil penelitian ini juga bermanfaat sebagai bahan informasi dan masukan untuk lebih memperhatikan kinerja dosen sebagai garda terdepan pendidikan demi kemajuan dunia pendidikan demi mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Landasan Teori**

##### **2.1.1. Efektivitas Kerja Dosen**

###### **2.1.1.1 Pengertian Efektivitas Kerja Dosen**

Menurut Hasibuan (2013) efektivitas kerja adalah suatu keadaan yang menunjukkan tingkat keberhasilan kegiatan manajemen dalam mencapai tujuan meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Efektivitas kerja menunjukkan taraf tercapainya hasil. Efektivitas menekankan pada hasil yang dicapai, sedangkan efisiensi lebih melihat pada bagaimana cara mencapai hasil yang dicapai itu dengan membandingkan antara input dan output. Suatu organisasi dapat dikatakan efektif apabila organisasi tersebut selalu berusaha agar karyawan yang terlibat di dalamnya dapat mencapai efektivitas kerja. Efektivitas kerja sendiri yaitu suatu penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditentukan.

Berikut definisi dan pengertian efektivitas kerja dari beberapa sumber buku:

- Menurut Kurniawan (2005), efektivitas kerja adalah kemampuan melaksanakan tugas, fungsi (operasi kegiatan program atau misi) dari pada suatu organisasi atau sejenisnya yang tidak adanya tekanan atau ketegangan diantara pelaksanaannya.

- Menurut Mahmudi (2005), efektivitas kerja adalah hubungan antara output dengan tujuan, semakin besar kontribusi (sumbangan) output terhadap pencapaian tujuan, maka semakin efektif organisasi, program atau kegiatan.
- Menurut Rizky (2011), efektivitas kerja adalah suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh target (kuantitas, kualitas dan waktu) telah tercapai.
- Menurut Robbins (2003), efektivitas kerja adalah kemampuan untuk memilih atau melakukan sesuatu yang paling sesuai atau tepat dan mampu memberikan manfaat secara langsung.

UU No. 14 Tahun 2005 Bab IV Pasal 20 (a) tentang guru dan Dosen menyatakan bahwa standar prestasi kerja dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya, dosen berkewajiban merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Tugas pokok dosen tersebut yang diwujudkan dalam kegiatan belajar mengajar merupakan bentuk kinerja dosen.

Pendapat lain diutarakan Soedijarto (1993: 26) menyatakan ada empat tugas gugusan kemampuan yang harus dikuasai oleh seorang dosen. Kemampuan yang harus dikuasai oleh seorang dosen, yaitu: (1) merencanakan program belajar mengajar; (2) melaksanakan dan memimpin proses belajar mengajar; (3) menilai kemajuan proses belajar mengajar; (4) membina hubungan dengan peserta didik.

Kinerja dosen dapat dilihat saat dia melaksanakan interaksi belajar mengajar di kelas termasuk persiapannya baik dalam bentuk program semester maupun persiapan mengajar. Berkenaan dengan kepentingan penilaian terhadap

kinerja dosen. *Georgia Departemen of Education* telah mengembangkan *teacher performance assessment instrument* yang kemudian dimodifikasi oleh Depdiknas menjadi Alat Penilaian Kemampuan Dosen (APKG). Alat penilaian kemampuan dosen, meliputi: (1) rencana pembelajaran (*teaching plans and materials*) atau disebut dengan RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran); (2) prosedur pembelajaran (*classroom procedure*); dan (3) hubungan antar pribadi (*interpersonal skill*).

Proses belajar mengajar tidak sesederhana seperti yang terlihat pada saat dosen menyampaikan materi pelajaran di kelas, tetapi dalam melaksanakan pembelajaran yang baik seorang dosen harus mengadakan persiapan yang baik agar pada saat melaksanakan pembelajaran dapat terarah sesuai tujuan pembelajaran yang terdapat pada indikator keberhasilan pembelajaran. Proses pembelajaran adalah rangkaian kegiatan yang dilakukan oleh seorang dosen mulai dari persiapan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran sampai pada tahap akhir pembelajaran yaitu pelaksanaan evaluasi dan perbaikan untuk siswa yang belum berhasil pada saat dilakukan evaluasi.

Dari berbagai pengertian di atas maka dapat disimpulkan definisi konsep efektivitas kerja dosen merupakan hasil pekerjaan atau prestasi kerja yang dilakukan oleh seorang dosen berdasarkan kemampuan mengelola kegiatan belajar mengajar, yang meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi pembelajaran dan membina hubungan antar pribadi (*interpersonal*) dengan siswanya.

### **2.1.1.2 Aspek-aspek Efektivitas Kerja Dosen**

Efektivitas menunjukkan kemampuan suatu perusahaan dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan secara tepat. Pencapaian sasaran yang telah ditetapkan berdasarkan ukuran maupun standar yang berlaku mencerminkan suatu perusahaan tersebut telah memperhatikan efektivitas operasionalnya. Menurut Saleh (2010), aspek-aspek atau dimensi efektivitas kerja Dosen adalah sebagai berikut:

#### **a. Keterlibatan (*involvement*)**

Keterlibatan adalah suatu perlakuan yang membuat staf merasa diikutsertakan dalam kegiatan organisasi sehingga membuat staf bertanggung jawab tentang tindakan yang dilakukannya. Keterlibatan (*involvement*) adalah kebebasan atau independensi yang dipunyai setiap individu dalam mengemukakan pendapat. Keterlibatan tersebut perlu dihargai oleh kelompok atau pimpinan suatu organisasi sepanjang menyangkut ide untuk memajukan dan mengembangkan organisasi/perusahaan. Keterlibatan terdiri dari tiga indikator yaitu pemberdayaan (*empowerment*), kerja tim (*team orientation*) dan kemampuan berkembang (*capability development*).

#### **b. Konsistensi (*consistency*)**

Konsistensi (*consistency*) merupakan tingkat kesepakatan anggota organisasi terhadap asumsi dasar dan nilai-nilai inti organisasi. Konsistensi menekankan pada sistem keyakinan-keyakinan, nilai-nilai, dan simbol-simbol yang dimengerti dan dianut bersama oleh para anggota organisasi serta pelaksanaan kegiatan-kegiatan

yang terkoordinasi. Adanya konsistensi dalam suatu organisasi ditandai oleh staf merasa terikat; ada nilai-nilai kunci; kejelasan tentang tindakan yang dapat dilakukan dan tidak dapat dilakukan. Konsistensi di dalam organisasi merupakan dimensi yang menjaga kekuatan dan stabilitas di dalam organisasi. konsistensi dapat dilihat dari tiga indikator yaitu nilai inti (*core value*), kesepakatan (*agreement*), koordinasi dan integrasi (*coordination and integration*).

### **c. Adaptasi (*adaptability*)**

Kemampuan adaptasi merupakan kemampuan organisasi untuk menerjemahkan pengaruh lingkungan terhadap organisasi. Adaptasi merupakan kemampuan organisasi dalam merespon perubahan-perubahan lingkungan eksternal dengan melakukan perubahan internal organisasi. Kemampuan adaptasi dapat dilihat dari tiga indikator yaitu perubahan (*creating change*), berfokus pada pasien (*customer focus*) dan keadaan organisasi (*organizational learning*).

### **d. Misi (*mission*)**

Misi merupakan dimensi budaya yang menunjukkan tujuan inti organisasi yang menjadikan anggota organisasi teguh dan fokus terhadap apa yang dianggap penting oleh organisasi. Organisasi yang kurang dalam menerapkan misi akan mengakibatkan staf tidak mengerti hasil yang akan dicapai dan tujuan jangka panjang yang ditetapkan menjadi tidak jelas. kemampuan adaptasi dapat dilihat dari tiga indikator yaitu strategi yang terarah dan tetap (*strategic direction and intent*), tujuan dan objektivitas (*goals and objectif*).

### 2.1.1.3 Faktor yang Mempengaruhi Efektivitas Kerja Dosen

Efektivitas kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Malthis dan Jackson (2001: 82) dalam Wikipedia, ada beberapa Faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas kerja individu tenaga kerja, yaitu (1) kemampuan mereka, (2) Motivasi, (3) Dukungan yang diterima, (4) Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, (5) Hubungan mereka dengan organisasi. Sedangkan menurut Menurut Gibson (1987) masih dalam Wikipedia menjelaskan ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja yakni (1) Faktor individu (kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang), (2) Faktor psikologis (persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kompetensi profesional), (3) Faktor organisasi (struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan atau *reward system*)”.

Penjelasan lain mengenai faktor yang berpengaruh terhadap efektivitas kerja dijelaskan oleh Mulyasa. Menurut Mulyasa (2007: 227) sedikitnya terdapat sepuluh faktor yang dapat meningkatkan kinerja dosen, baik faktor internal maupun eksternal “Kesepuluh faktor tersebut adalah: (1) Optimisme dalam bekerja, (2) tanggung jawab terhadap tugas, (3) minat terhadap tugas, (4) penghargaan terhadap tugas, (5) peluang untuk berkembang, (6) perhatian dari kepala sekolah, (7) hubungan interpersonal dengan sesama dosen, (8) MGMP dan KKG, (9) kelompok diskusi terbimbing serta (10) layanan perpustakaan”. Selanjutnya pendapat lain juga dikemukakan oleh Surya (2004: 10) tentang faktor yang mempengaruhi kinerja dosen. “Faktor mendasar yang terkait erat dengan

kinerja profesional dosen adalah Kompetensi Profesional yang berkaitan erat dengan kesejahteraan dosen. Kompetensi Profesional ini dilaterbelakangi oleh faktor- faktor: (1) imbalan jasa, (2) rasa aman, (3) hubungan antar pribadi, (4) kondisi lingkungan kerja, (5) kesempatan untuk pengembangan dan peningkatan diri”.

Berdasarkan penjelasan yang dikemukakan diatas, maka dapat disimpulkan faktor-faktor yang menentukan efektivitas kinerja dosen antara lain kompetensi profesional, motivasi kerja, tingkat kesejahteraan (*reward system*), lingkungan atau iklim kerja dosen, desain karir dan jabatan dosen, optimisme kerja, kesempatan untuk berkembang dan meningkatkan diri, motivasi atau semangat kerja, pengetahuan, keterampilan dan, karakter pribadi dosen.

#### **2.1.1.4 Indikator dan Kriteria Efektivitas Kerja Dosen**

Beberapa indikator efektivitas kerja Dosen menurut Hasibuan (2003:105) yaitu :

1. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja merupakan volume kerja yang dihasilkan di bawah kondisi normal. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya beban kerja dan keadaan yang didapat atau dialaminya selama bekerja.

2. Kualitas kerja

Kualitas kerja merupakan sikap yang ditunjukkan oleh karyawan beberapa hasil kerja dalam bentuk kerapihan, ketelitian, dan keterkaitan hasil dengan tidak menghasilkan volume pekerjaan didalam mengerjakan pekerjaan.

### 3. Pemanfaatan waktu

Pemanfaatan waktu adalah penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijakan perusahaan agar pekerjaan selesai tepat pada waktu yang ditetapkan.

Menurut Richard dan M. Steers (Zuliyanti 2005: 29) indikator dalam mengukur efektivitas kerja meliputi unsur berikut:

#### 1) Kemampuan menyesuaikan diri

Setiap organisasi yang masuk dalam organisasi dituntut untuk dapat menyesuaikan diri dengan orang yang bekerja didalamnya maupun dengan pekerjaan dalam organisasi tersebut. Jika kemampuan menyesuaikan diri tersebut dapat berjalan maka tujuan organisasi dapat tercapai.

#### 2) Prestasi kerja

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu.

#### 3) Kompetensi Profesional

Kompetensi Profesional mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan mereka.

Menurut Martani dan Lubis (1987), kriteria yang digunakan untuk mengukur efektivitas kerja adalah sebagai berikut:

1. **Pendekatan Sumber (*resource approach*)**, yakni mengukur efektivitas dari input. Pendekatan mengutamakan adanya keberhasilan organisasi untuk memperoleh sumber daya, baik fisik maupun non fisik yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

2. **Pendekatan Proses (*process approach*)**, adalah untuk melihat sejauh mana efektivitas pelaksanaan program dari semua kegiatan proses internal atau mekanisme organisasi.
3. **Pendekatan Sasaran (*goals approach*)**, dimana pusat perhatian pada output, mengukur keberhasilan organisasi untuk mencapai hasil (output) yang sesuai dengan rencana.

Dalam mengukur kinerja dosen diperlukan adanya indikator, menurut Uno (2011) indikator kinerja terbagi atas sepuluh dimensi yaitu:

a) Kualitas Kerja

Analisis Pengaruh Kompetensi Profesional dan Iklim Organisasi (Emelda) Kinerja dosen dapat dilihat dari cara mengajar dan prestasi yang diperoleh siswa.

b) Kecepatan/Ketepatan Kerja

Ketepatan kerja merupakan indikator kinerja seorang dosen melaksanakan tugasnya.

c) Inisiatif dalam Kerja

Selain hasil kerja dan ketepatan kerja inisiatif untuk menghasilkan hal-hal baru juga merupakan kinerja.

d) Kemampuan Kerja

Kemampuan menggunakan berbagai metode pembelajaran dan memahami fungsi dosen.

e) Komunikasi

Menafsirkan hasil-hasil penelitian untuk perkembangan pendidikan. Selain

indikator di atas Robbins (2010) menyatakan bahwa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja dapat dengan melihat hal-hal berikut:

f) Kualitas Kerja

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

g) Kuantitas Kerja

Jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

h) Ketepatan Waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil kerja serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

i) Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) digunakan untuk meningkatkan hasil dari setiap unit.

j) Kemandirian

Merupakan tingkat kemandirian karyawan dalam bekerja, komitmen dan tanggung jawab terhadap lembaga.

#### **2.1.1.5 Penilaian Efektivitas Kerja Dosen**

Penilaian efektivitas kerja dosen merupakan suatu proses yang bertujuan untuk mengetahui atau memahami tingkat efektivitas kinerja dosen satu dengan

tingkat kinerja dosen yang lainnya atau dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan. Hani Handoko (1994: 135) menjelaskan bahwa, “penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan”. Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi.

Terdapat berbagai model instrumen yang dapat dipakai dalam penilaian kinerja dosen. Namun demikian, ada dua model yang paling sesuai dan dapat digunakan sebagai instrumen utama, yaitu skala penilaian dan lembar observasi atau penilaian. Skala penilaian mengukur penampilan atau perilaku orang lain melalui pernyataan perilaku dalam suatu kontinum atau kategori yang memiliki makna atau nilai. Observasi merupakan cara mengumpulkan data yang biasa digunakan untuk mengukur tingkah laku individu ataupun proses terjadinya suatu kegiatan yang dapat diamati baik dalam situasi yang alami sebenarnya maupun situasi buatan. Tingkah laku dosen dalam mengajar, merupakan hal yang paling cocok dinilai dengan observasi.

Menilai efektivitas kerja dosen adalah suatu proses menentukan tingkat keberhasilan dosen dalam melaksanakan tugas-tugas pokok mengajar dengan menggunakan patokan-patokan tertentu. Bagi para dosen, penilaian kinerja berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kelebihan, kekurangan dan potensinya. Bagi sekolah hasil penilaian para dosen

sangat penting arti dan perannya dalam pengambilan keputusan.

#### **2.1.1.6 Manfaat Penilaian Kerja Dosen**

Penilaian kerja dosen memiliki manfaat bagi sebuah sekolah karena dengan penilaian ini akan memberikan tingkat pencapaian dari standar, ukuran atau kriteria yang telah ditetapkan sekolah. Sehingga kelemahan-kelemahan yang terdapat dalam seorang dosen dapat diatasi serta akan memberikan umpan balik kepada dosen tersebut. Menurut Mangkuprawira (2001: 224), manfaat dari penilaian kinerja karyawan adalah: (1) perbaikan kinerja; (2) penyesuaian kompensasi; (3) keputusan penetapan; (4) kebutuhan pelatihan dan pengembangan; (5) perencanaan dan pengembangan karir; (6) efisiensi proses penempatan staf; (7) ketidakakuratan informasi; (8) kesalahan rancangan pekerjaan; (9) kesempatan kerja yang sama; (10) tantangan-tantangan eksternal; (11) umpan balik pada SDM.

Sedangkan Mulyasa (2005: 157) menjelaskan tentang manfaat penilaian tenaga pendidikan:

“Penilaian tenaga pendidikan biasanya difokuskan pada prestasi individu, dan peran sertanya dalam kegiatan sekolah. Penilaian ini tidak hanya penting bagi perguruan tinggi dan sekolah, tetapi juga penting bagi tenaga kependidikan yang bersangkutan. Bagi para tenaga kependidikan, penilaian berguna sebagai umpan balik terhadap berbagai hal, kemampuan, ketelitian, kekurangan dan potensi yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana, dan pengembangan karir. Bagi institusi pendidikan, hasil penilaian prestasi tenaga kependidikan sangat penting dalam mengambil keputusan berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program institusi pendidikan, penerimaan, pemilihan, pengenalan, penempatan, promosi, sistem imbalan dan aspek lain dari keseluruhan proses pengembangan sumber daya manusia secara keseluruhan”.

Berdasarkan uraian di atas dapat dilihat bahwa penilaian kinerja penting dilakukan oleh perguruan tinggi untuk perbaikan kinerja dosen itu sendiri maupun untuk sekolah dalam hal menyusun kembali rencana atau strategi baru untuk mencapai tujuan pendidikan nasional. Penilaian yang dilakukan dapat menjadi masukan bagi dosen dalam memperbaiki dan meningkatkan kinerjanya. Selain itu penilaian kinerja dosen membantu dosen dalam mengenal tugas-tugasnya secara lebih baik sehingga dosen dapat menjalankan pembelajaran seefektif mungkin untuk kemajuan peserta didik dan kemajuan dosen sendiri menuju dosen yang profesional.

Penilaian kinerja dosen tidak dimaksudkan untuk mengkritik dan mencari kesalahan, melainkan sebagai dorongan bagi dosen dalam pengertian konstruktif guna mengembangkan diri menjadi lebih profesional dan pada akhirnya nanti akan meningkatkan kualitas pendidikan peserta didik. Hal ini menuntut perubahan pola pikir serta perilaku dan kesediaan dosen untuk merefleksikan diri secara berkelanjutan.

## **2.1.2 Kompetensi Profesional Dosen**

### **2.1.2.1 Pengertian Dosen**

Menurut UU No.14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen menjelaskan bahwa dosen adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur formal, pendidikan dasar, dan

menengah. Sardiman (2006: 125), menjelaskan dosen adalah salah satu komponen manusiawi dalam proses belajar mengajar yang turut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial di bidang pembangunan”.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa dosen adalah semua orang yang mempunyai keahlian khusus dalam mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik serta mempunyai jabatan profesional dimana dia mempunyai wewenang dan tanggung jawab terhadap peserta didiknya.

#### **2.1.2.2 Syarat Dosen**

Syarat dosen dijabarkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 19 tahun 2005 yang tertuang dalam pasal 28.

“Syarat dosen yaitu:

1. Pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.
2. Kualifikasi sebagaimana dimaksud di atas adalah tingkat pendidikan minimum yang harus dipenuhi oleh seorang pendidik yang dibuktikan dengan ijazah dan atau sertifikat keahlian yang relevan sesuai ketentuan yang berlaku.
3. Kompetensi sebagai agen pembelajaran meliputi:
  - a. Kompetensi pedagogik.
  - b. Kompetensi profesional
  - c. Kompetensi sosial.
  - d. Kompetensi kepribadian.
4. Seseorang yang tidak memiliki ijazah dan atau sertifikat- sertifikat keahlian sebagaimana dimaksud di atas tetapi memiliki keahlian khusus yang diakui dan diperlukan dapat diangkat menjadi pendidik setelah melewati uji kelayakan dan kesetaraan”.

Istilah profesi selalu menyangkut tentang pekerjaan. Tetapi tidak semua

pekerjaan dapat disebut sebagai suatu profesi. Dosen sebagai suatu profesi harus memenuhi kriteria profesional menurut Hamalik dari hasil lokakarya pembinaan Kurikulum Pendidikan Dosen UPI Bandung (2015: 36-38).

“Kriteria profesional tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Fisik, meliputi: sehat jasmani dan rohani, tidak mempunyai cacat tubuh yang bisa menimbulkan ejekan atau cemoohan maupun rasa kasihan dari peserta didik.
- 2) Mental atau kepribadian, meliputi: berjiwa Pancasila; menghayati GBHN; mencintai bangsa dan sesama manusia dan rasa kasih sayang kepada peserta didik; berbudi pekerti luhur; berjiwa kreatif dapat memanfaatkan rasa kependidikan yang ada secara maksimal; mampu menyuburkan sikap demokrasi dan penuh tenggang rasa; mampu mengembangkan kreativitas dan tanggung jawab yang besar akan tugasnya; mampu mengembangkan kecerdasan yang tinggi; bersifat terbuka, peka dan inovatif; menunjukkan rasa cinta kepada profesinya; ketaatan akan disiplin; dan memiliki *sense of humor*.
- 3) Keilmiahan atau pengetahuan, meliputi: memahami ilmu yang dapat melandasi pembentukan pribadi; memahami ilmu pendidikan dan kedosenan dan mampu menerapkannya dalam tugasnya sebagai pendidik; memahami, menguasai, serta mencintai ilmu pengetahuan lain; senang membaca buku-buku ilmiah; mampu memecahkan persoalan secara sistematis, terutama yang berhubungan dengan bidang studi; dan memahami prinsip-prinsip kegiatan belajar-mengajar.
- 4) Keterampilan, meliputi: mampu berperan sebagai organisator proses belajar mengajar; mampu menyusun bahan pelajaran atas dasar pendekatan struktural, interdisipliner, fungsional, *behavior*, dan teknologi; mampu menyusun GBPP; mampu memecahkan dan melaksanakan teknik-teknik mengajar yang baik dalam mencapai tujuan pendidikan; mampu merencanakan dan mengevaluasi pendidikan; dan memahami dan melaksanakan kegiatan dan pendidikan luar sekolah”.

Implikasi dari peranan dosen dalam bidang kependidikan pada umumnya dan bidang pengajaran pada khususnya, maka dosen sebagai suatu profesi dituntut bagi penyandangannya untuk memiliki kompetensi yang diperoleh melalui pendidikan dan kepribadian yang mantap sebagai prasyarat bagi pencapaian performanya.

Dalam rangka menyiapkan sumber daya manusia yang berkualitas peran dosen tidak dapat diabaikan, dimana melalui dosen yang benar-benar profesional dalam mengelola pendidikan dan pembelajaran, diharapkan dapat berkontribusi *output* pendidikan yang berkualitas.

### **2.1.2.3 Kompetensi Dosen**

Menurut Undang-Undang No.14 tahun 2005 tentang guru dan Dosen pasal 10 ayat (1) ada empat kompetensi yang harus dimiliki oleh dosen dalam mengembangkan tugas tridharma perguruan tinggi yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi. Keempat kompetensi ini juga terdapat di dalam penjelasan peraturan pemerintah No. 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan Menurut PP RI No 19/2005 tentang Standar Nasional Pendidikan Pasal 28, pendidik adalah agen pembelajaran yang harus memiliki empat jenis kompetensi, yakni kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional, dan sosial.

#### **a. Kompetensi Pedagogik**

Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan yang berkenaan dengan pemahaman peserta didik dan pengelola pembelajaran yang mendidik dan dialogis. Secara substantif kompetensi ini mencakup kemampuan pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

#### b. Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian merupakan kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia.

#### c. Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional merupakan kemampuan yang berkenaan dengan penguasaan materi pembelajaran bidang studi secara luas dan mendalam yang mencakup penguasaan substansi isi materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materi kurikulum tersebut, serta menambah wawasan keilmuan sebagai dosen.

#### d. Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial berkenaan dengan kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua / wali peserta didik, dan masyarakat sekitar. Tisna Amidjaja yang dikutip oleh Isjoni (2008) mengemukakan kompetensi dengan istilah kemampuan dimana ada tiga aspek kemampuan, yaitu:

- 1). Kemampuan pribadi, dimana setiap pendidik harus memiliki kemampuan pribadi karena dengan kemampuan itu ia akan menjadi pendidik yang berkualitas dan kualitas itu sendiri dapat dihasilkan dari kemampuan pribadi.
- 2). Kemampuan profesional, merupakan kemampuan dalam menghayati dan mendalami bidang keilmuannya. Kualitas pendidikan sangat ditentukan oleh

kemampuan professional. Bila dosen memiliki kemampuan professional maka akan berdampak kepada kualitas pembelajaran dan akhirnya akan bermuara kepada kualitas pendidikan nasional.

3). Kemampuan kemasyarakatan atau kemampuan sosial, pendidik diharapkan mampu beradaptasi dengan lingkungan dan kehidupan bermasyarakat serta mampu melakukan sosialisasi dengan lingkungannya. Pendapat lain yang dikemukakan oleh Uwes (2003: 120) bahwa kemampuan kepribadian ditandai dengan sikap positif terhadap tugas dan dosen dan keseluruhan situasi pendidikan, pemahaman, penghayatan dan penilaian nilai-nilai kedosenan serta penampilan nilai-nilai kedosenan serta penampilan sebagai panutan dan teladan bagi peserta didik. Sedangkan kemampuan sosial ditandai dengan kemampuan menyesuaikan diri kepada tuntutan kerja dan lingkungan sekitarnya pada waktu membawakan tugas-tugas pendidikan. Sedangkan dosen yang profesionalisme menurut Uwes adalah dosen yang menguasai, mengikuti perkembangan, mampu mengembangkan dan bertanggung jawab terhadap disiplin ilmunya. Memiliki kemampuan berinteraksi dengan mahasiswa secara professional, menghormati dan melindungi hak-hak mahasiswa, menjadi teladan dalam sikap dan pemikiran, berkemampuan menyusun kurikulum yang relevan, efektif dan efisien dalam memberikan informasi yang luas, menciptakan suasana akademik yang kondusif bagi pengembangan mahasiswa dan melakukan evaluasi penilaian yang teratur. Sejalan dengan itu, menurut Wibowo (2007) tipe kompetensi yang berbeda dikaitkan dengan aspek perilaku manusia dan kemampuan mendemonstrasikan

kemampuan perilaku tersebut.

Adanya kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap dosen tentunya mempunyai maksud dan tujuan tertentu yang berimbas pada berbagai aspek kependidikan. Pentingnya kompetensi dosen tersebut menurut Hamalik (2015: 135) bagi dunia pendidikan antara lain: (1) kompetensi dosen sebagai alat seleksi penerimaan dosen, (2) kompetensi dosen penting dalam rangka pembinaan dosen, (3) kompetensi dosen penting dalam rangka penyusunan kurikulum, (4) kompetensi dosen penting dalam hubungannya dengan kegiatan dan hasil belajar siswa.

Kompetensi merupakan kemampuan seseorang baik kualitatif maupun kuantitatif. Menurut UU No. 14 Tahun 2005 tentang Dosen dan Dosen, “kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh dosen atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan”. Depdiknas (2004: 7) dalam Rasto merumuskan definisi kompetensi sebagai pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak.

Kompetensi merupakan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan yang dimiliki seseorang berkenaan dengan tugas, jabatan maupun profesinya (Triyanto, 2006: 62). Kompetensi bersifat kompleks dan merupakan satu kesatuan yang utuh yang menggambarkan potensi, pengetahuan, keterampilan, sikap dan nilai, yang dimiliki seseorang yang terkait dengan profesi tertentu berkenaan dengan bagian-bagian yang dapat diaktualisasikan atau diwujudkan dalam bentuk

tindakan atau kinerja untuk menjalankan profesi tersebut (Dikti, 2004: 9).

Majid (2005: 6) dalam Rasto menjelaskan, kompetensi yang dimiliki oleh setiap dosen akan menunjukkan kualitas dosen dalam mengajar. Kompetensi tersebut akan terwujud dalam bentuk penguasaan pengetahuan dan profesional dalam menjalankan fungsinya sebagai dosen.

Berdasarkan pemaparan di atas maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi dosen adalah kecakapan, kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh seorang yang bertugas mendidik peserta didiknya agar mempunyai kepribadian yang luhur dan keterampilan sebagaimana tujuan dari pendidikan. Oleh karena itu kompetensi dosen menjadi tuntutan dasar bagi seorang dosen. Seorang dosen harus memiliki kompetensi-kompetensi yang dituntut agar mampu melaksanakan tugasnya secara baik dalam melaksanakan fungsi dan tujuan sekolah.

#### **2.1.2.4 Indikator Kompetensi Profesional Dosen**

Menurut UU No.14 tahun 2005 tentang dosen dan dosen, kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam. Yang dimaksud dengan penguasaan materi secara luas dan mendalam dalam hal ini termasuk kemampuan untuk membimbing peserta didik agar memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan.

Ditjen PMTK (2008: 7) menguraikan tentang kompetensi profesional yaitu kemampuan yang harus dimiliki dosen untuk membimbing peserta

didiknya dalam proses pembelajaran. Dosen mempunyai tugas untuk mengarahkan kegiatan belajar siswa untuk mencapai kompetensi yang diharapkan.

Surya (2014: 138) dalam Rasto mengemukakan kompetensi profesional adalah berbagai kemampuan yang diperlukan agar dapat mewujudkan dirinya sebagai dosen profesional, yang meliputi kepakaran atau keahlian dalam bidangnya yaitu penguasaan bahan yang harus diajarkannya beserta metodenya, sehingga dapat membimbing peserta didik mencapai standar kompetensi yang telah ditentukan.

Dalam pelaksanaan tugasnya dosen dituntut untuk memiliki penguasaan kemampuan akademik dan keterampilan lainnya yang berperan sebagai pendukung profesionalisme dosen. Kemampuan akademik tersebut antara lain, memiliki kemampuan dalam menguasai ilmu, memiliki kemampuan untuk melakukan penelitian ilmiah yang dapat mendukung profesinya, menguasai wawasan dan landasan pendidikan. Sedangkan kemampuan keterampilan adalah kemampuan untuk mengembangkan kompetensi untuk mendukung profesinya. Senada dengan itu, Johnson sebagaimana dikutip Anwar (2015: 63) mengemukakan kemampuan profesional mencakup: (1) penguasaan pelajaran yang terkini atas penguasaan bahan yang harus diajarkan, dan konsep-konsep dasar keilmuan bahan yang diajarkan tersebut; (2) penguasaan dan penghayatan atas landasan dan wawasan kependidikan dan kedosenan; (3) penguasaan penelitian tindakan kelas dan menyusun karya ilmiah.

Depdiknas (2004: 9) dalam Rasto mengemukakan kompetensi profesional dosen meliputi penguasaan bahan kajian akademik, melakukan penelitian dan menyusun karya ilmiah, pengembangan profesi, dan pemahaman wawasan pendidikan. Hal ini diperkuat dengan Permendiknas No. 16 Tahun 2007 dijelaskan tentang standar kualifikasi akademik dan kompetensi dosen guna menunjang kompetensi profesional dosen meliputi (1) Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu; (2) Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar matapelajaran yang diampu; (3) Mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif; (4) Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif; (5) Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengembangkan profesi.

Dari berbagai pengertian di atas tentang kompetensi profesional dosen maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi profesional merupakan kemampuan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam yang meliputi kemampuan dosen dalam penguasaan bahan kajian akademik, penelitian ilmiah dan penyusunan karya ilmiah, pengembangan profesi, serta pemahaman wawasan dan landasan pendidikan. Sehingga memungkinkan dosen untuk membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi sesuai dengan Standar Nasional Pendidikan.

### **2.1.3 Motivasi Kerja**

#### **2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja**

Istilah motivasi kerja berasal dari bahasa latin “*movere*” yang sama dengan “*to move*” dalam bahasa Inggris yang berarti mendorong atau menggerakkan. Menurut G.R. Terry dalam Hasibuan (2015: 145), “motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan”. Menurut Greenberg dan Baron (Djarmiko, 2005: 67) dalam Muhidin mendefinisikan bahwa “motivasi adalah suatu proses yang mendorong, mengarahkan dan memelihara perilaku manusia kearah pencapaian suatu tujuan”. Menurut McClelland dalam Mulyasa (2005: 145) motivasi adalah unsur penentu yang mempengaruhi perilaku yang terdapat dalam setiap individu. Motivasi adalah daya penggerak yang telah menjadi aktif, yang terjadi pada saat tertentu, terutama bila kebutuhan untuk mencapai tujuan sempat dirasakan atau mendesak.

Sedangkan menurut Hasibuan (2007: 65), “motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai Kompetensi Profesional”. Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu, motivasi kerja dalam psikologi kerja disebut sebagai pendorong semangat kerja (Anoraga, 2014: 35).

Istilah motivasi dalam ilmu perilaku mengandung makna yang kompleks

karena di dalamnya termuat berbagai aspek yang mendorong manusia untuk bertindak laku. Motivasi merupakan pemberian atau penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja secara efektif dan terintegrasi dengan segala daya dan upaya untuk mencapai Kompetensi Profesional.

Lannidar S. Harahap dan Indra Prasetya (2021) berpendapat bahwa motivasi kerja berkaitan dengan kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Guru yang puas lebih menyukai situasi kerjanya dari pada tidak menyukainya.

Dari berbagai pengertian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah sebagai suatu kondisi di dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Jadi motivasi kerja merupakan kondisi psikologis yang mendorong seseorang melakukan usaha menghasilkan sesuatu sehingga dapat tercapai suatu tujuan.

### 2.1.3.2 Teori Motivasi Kerja

Manusia adalah makhluk sosial yang memiliki kebutuhan, perasaan, pikiran dan motivasi. Setiap manusia dalam melaksanakan suatu kegiatan pada dasarnya di dorong oleh motivasi. Orang mau bekerja keras dengan harapan dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan dari hasil pekerjaannya. Telah banyak teoritis psikologi yang telah mengemukakan teori-teorinya tentang kebutuhan dasar manusia.

Teori-teori ini didasarkan pada hasil-hasil penelitian yang dilakukan selama bertahun-tahun. Menurut Toha (2012: 221) terdapat teori-teori motivasi yang digunakan sebagai acuan dalam motivasi kerja, teori tersebut adalah Teori Hirarki Kebutuhan, Teori Dua Faktor, Teori *ERG*, Teori Tiga Motif Sosial.

#### 1. Teori Hierarki Kebutuhan

Maslow membedakan tingkat kebutuhan manusia menjadi lima hirarki yaitu: fisiologi, rasa aman, sosial, harga diri, dan aktualisasi diri. Teori hierarki kebutuhan ini menyatakan bahwa manusia dimotivasi untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang melekat pada diri setiap manusia. Sesuai dengan teori hierarki kebutuhan Maslow, orang cenderung untuk memenuhi kebutuhan yang dirasakan sebagai kebutuhan pokok kemudian kebutuhan-kebutuhan yang lebih tinggi. Dalam proses pemenuhan kebutuhan, perilaku individu akan didominasi dan ditentukan oleh jenis kebutuhan yang belum terpenuhi.

#### 2. Teori Dua Faktor

Herzberg menyimpulkan bahwa ada dua faktor yang menyebabkan

Kompetensi Profesional dan ketidakpuasan yaitu:

- a. Faktor *hygiene* meliputi balas jasa, kondisi kerja, kepastian pekerjaan, hubungan kerja, kehidupan pribadi.
- b. Faktor *motivators* antara lain adalah kesempatan pencapaian prestasi, adanya penghargaan, adanya pekerjaan kreatif dan menantang, tanggung jawab serta kesempatan mengembangkan diri.

Dalam implementasinya di lingkungan organisasi, teori ini menekankan pentingnya menciptakan keseimbangan antara kedua faktor tersebut. Jika salah satu diantaranya tidak terpenuhi maka akan mengakibatkan pekerja menjadi tidak efektif dan tidak efisien. Faktor *motivator* yang menyebabkan pegawai mengerahkan segala tenaga yang dimilikinya demi pencapaian kinerja yang lebih tinggi dan teori ini menyarankan agar manajer memanfaatkan faktor *motivator* sebagai alat untuk meningkatkan kinerja pegawai.

### 3. Teori *ERG* Alderfer's

Teori ini merupakan penyempurnaan dari teori hierarki kebutuhan Maslow. Alderfer mengemukakan tiga kebutuhan yang melandasi perilaku manusia, yaitu:

- a. *Existence*, merupakan kebutuhan mendasar manusia bertahan hidup.
- b. *Relatedness*, merupakan kebutuhan melakukan interaksi dengan sesama.
- c. *Growth*, merupakan kebutuhan untuk menyalurkan kreatifitas dan bersikap produktif.

#### 4. Teori Tiga Motif Sosial

McClelland mengemukakan tiga jenis motif yang mempengaruhi tingkah laku manusia, yaitu:

##### a. Kebutuhan akan prestasi (*n Ach*)

Kebutuhan akan prestasi merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat bekerja seseorang. Kebutuhan akan prestasi ini akan mendorong seseorang untuk mengerahkan seluruh kemampuan yang dimilikinya guna mencapai prestasi kerja yang maksimal asalkan diberi kesempatan untuk melakukannya. Pegawai yang menyadari bahwa dengan prestasi kerja yang tinggi maka akan diperoleh pendapatan yang lebih tinggi. Dan dengan pendapatannya tersebut maka kebutuhannya akan terpenuhi.

##### b. Kebutuhan akan afiliasi (*n Af*)

Kebutuhan akan afiliasi menjadi daya penggerak yang akan memotivasi pegawai sehingga menjadi termotivasi, kemudian berusaha mengembangkan dirinya serta memanfaatkan semua energi yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas. Kebutuhan akan afiliasi ini mendorong gairah bekerja seseorang karena setiap orang menginginkan:

- 1) Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan kerja.
- 2) Kebutuhan akan perasaan dihormati.
- 3) Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal.
- 4) Kebutuhan akan perasaan ikut serta.

c. Kebutuhan akan kekuasaan (*n Pow*)

Kebutuhan akan kekuasaan merangsang dan memotivasi seseorang untuk mengerahkan kemampuan yang dimilikinya agar dapat memperoleh kekuasaan atau kedudukan yang lebih baik. Kebutuhan akan kekuasaan ini akan menimbulkan persaingan. Seorang atasan harus mampu memotivasi pegawainya dengan menciptakan persaingan yang sehat.

Dalam proses pemenuhan kebutuhan, perilaku individu akan didominasi dan ditentukan oleh jenis kebutuhan yang belum terpenuhi. Perilaku pada dasarnya dimotivasi oleh suatu keinginan mencapai tujuan. Kebutuhan yang telah terpenuhi akan berkurang dalam kekuatannya dan biasanya tidak memotivasi individu tersebut untuk mencari tujuan guna memenuhinya.

Dari berbagai pengertian di atas terkait motivasi kerja dan aspek-aspek yang terkandung di dalamnya maka dapat disimpulkan definisi konsep motivasi kerja dalam penelitian ini adalah dorongan dan upaya seseorang untuk bekerja dalam rangka memenuhi kebutuhan berprestasi, untuk berafiliasi, untuk mendapat penghargaan dan dorongan akan aktualisasi diri.

### **2.1.3.3 Pandangan tentang Motivasi Kerja Dosen**

Menurut Hasibuan (2007: 100) terdapat 2 (dua) metode motivasi, yaitu:

1. Metode Langsung (*Direct Motivation*)

Motivasi langsung merupakan motivasi yang diberikan secara langsung pada pegawai baik dalam bentuk materiil maupun nonmateriil untuk memenuhi kebutuhan dan Kompetensi Profesional pegawai.

## 2. Metode Tidak Langsung (*Indirect Motivation*)

Motivasi tidak langsung merupakan motivasi yang diberikan pada pegawai dalam bentuk fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja atau kelancaran tugas, sehingga pegawai menjadi betah dan semangat dalam bekerja.

Untuk lebih dapat memahami motivasi maka diperlukan suatu pendekatan. Terdapat 3 (tiga) model pendekatan motivasi. Menurut Handoko (2014: 252-253) ada beberapa model motivasi dengan urutan atas dasar kemunculannya, yaitu:

### 1) Model Tradisional

Model tradisional ini menyatakan bahwa pimpinan mengisyaratkan pekerjaan harus dilakukan dengan menggunakan sistem pengupahan insentif untuk memotivasi. Pandangan ini menganggap bahwa pekerja pada dasarnya hanya dapat dimotivasi dengan penghargaan berupa uang.

### 2) Model Hubungan Manusiawi

Menurut Elton Mayo dalam Handoko (2014: 253) menemukan bahwa kontak sosial pekerja dengan pekerjaannya adalah sangat penting dan kebosanan pada tugas yang bersifat pengulangan adalah mengurangi motivasi kerja. Menurut Elton Mayo, pimpinan mampu memotivasi lewat hubungan sosial mereka.

### 3) Model Sumber Daya Manusia

Menurut Mc Gregor dan Maslow yang dikutip oleh Handoko (2014: 253) menyatakan bahwa para pekerja dimotivasi oleh banyak faktor, tidak hanya uang atau keinginan mencapai Kompetensi Profesional, tapi juga kebutuhan untuk

berprestasi dan memperoleh pekerjaan, yang berarti karyawan lebih menyukai pemenuhan Kompetensi Profesional dari suatu prestasi kerja yang lebih baik.

Berdasarkan beberapa pandangan tentang motivasi kerja di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dosen dapat muncul karena adanya imbalan uang, Kompetensi Profesional yang ditunjukkan dengan prestasi kerja oleh dosen, hubungan sosial yang baik, mendapat pengakuan dan kesempatan untuk mengembangkan kemampuan.

#### **2.1.3.4 Tujuan Pemberian Motivasi**

Motivasi dan tujuan adalah sesuatu yang hendak dicapai oleh suatu perbuatan dan jika telah tercapai maka akan memuaskan kebutuhan individual. Adanya tujuan yang jelas dan disadari akan mempengaruhi kebutuhan, yang nantinya akan mendorong timbulnya motivasi dalam diri seseorang. Peranan motivasi menurut Yamin (2006: 176-177) adalah untuk: (1) mendorong timbulnya kelakuan atau suatu perbuatan, (2) motivasi berfungsi sebagai pengarah, mengarahkan perbuatan pada pencapaian tujuan yang diinginkan, (3) motivasi berfungsi sebagai penggerak.

Fungsi motivasi yaitu untuk mendorong timbulnya tingkah laku atau suatu perbuatan dan mempengaruhi serta mengubah tingkah laku. Tanpa motivasi tidak akan timbul suatu perbuatan ataupun tindakan. Motivasi berfungsi sebagai pengarah artinya mengarahkan perbuatan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Sedangkan motivasi sebagai penggerak mempunyai pengertian dengan besar kecilnya motivasi maka akan menentukan cepat atau lambatnya suatu

pekerjaan.

Menurut Hasibuan (2007: 97) pemberian motivasi mempunyai beberapa tujuan.

“Tujuan pemberian motivasi antara lain adalah: (1) mendorong gairah dan semangat kerja karyawan; (2) meningkatkan moral dan Kompetensi Profesional karyawan; (3) meningkatkan produktifitas kerja karyawan; (4) mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan; (5) meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan; (6) mengefektifkan pengadaan karyawan; (7) menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik; (8) meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan; (9) meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan; (10) mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas- tugasnya”.

Berdasarkan penjelasan tersebut, motivasi kerja dosen memiliki fungsi untuk mendorong, mengarahkan, meningkatkan, mempertahankan dan menggerakkan suatu perbuatan dosen untuk mencapai tujuan.

### **2.1.3.5 Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Menurut Cahayani (2005: 61-62) motivasi orang bekerja secara umum diklasifikasikan dalam dua faktor, yaitu:

#### **1. Faktor Internal**

Adalah faktor yang dibentuk oleh kebutuhan, keinginan dan harapan yang terdapat dalam diri individu. Misalnya perasaan berprestasi, pengakuan, perasaan kebebasan, dan sikap terhadap pekerjaan.

#### **2. Faktor Eksternal**

Adalah suatu dorongan yang terdapat dalam diri individu yang mudah dipengaruhi oleh pihak luar. Misalnya gaji, promosi, perlakuan rekan kerja, dan kondisi kerja.

Berdasarkan keterangan diatas, faktor yang mempengaruhi motivasi kerja dosen terdiri dari faktor internal dan eksternal, termasuk didalamnya adalah keinginan untuk berprestasi, kebebasan dalam melaksanakan tugas, pengakuan, tanggung jawab, gaji, promosi, sikap terhadap pekerjaan, hubungan dengan rekan kerja dan lingkungan kerja.

### **2.1.3.6 Indikator Motivasi Kerja**

Menurut Pupuh Fathurrohman & Aa Suryana (2012: 64) indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja guru meliputi:

#### 1) Imbalan yang layak

Kompetensi Profesional guru menerima imbalan atau gaji yang diberikan lembaga dapat menentukan motivasi kerja. Guru dengan gaji yang tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan membuat motivasi kerja akan menurun. Sebaliknya, guru dengan gaji yang sesuai dan bisa memenuhi kebutuhan hidup akan selalu termotivasi dalam melakukan berbagai pekerjaan.

#### 2) Kesempatan untuk promosi

Promosi jabatan merupakan salah satu cara untuk meningkatkan motivasi kerja. Banyaknya kesempatan promosi jabatan yang diberikan lembaga kepada guru akan berdampak pada keinginan guru untuk meningkatkan kualitas kerja.

#### 3) Memperoleh pengakuan

Sebuah pengakuan dari pihak lembaga terhadap kerja yang telah dilaksanakan oleh guru akan memberikan dampak bagi peningkatan motivasi kerja guru. Pekerjaan yang selalu diakui membuat guru selalu memperbaiki dan menyelesaikan tugas lebih

baik dari yang sebelumnya.

#### 4) Keamanan bekerja

Lingkungan kerja yang aman sangat diharapkan oleh semua orang termasuk guru. Lingkungan sekolah yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan akan membuat guru mampu bekerja dengan maksimal.

Hamzah B. Uno (2013: 72) menyebutkan bahwa indikator motivasi kerja guru tampak melalui:

##### 1) Tanggung jawab dalam melakukan kerja

Guru yang memiliki motivasi yang tinggi terlihat dari tanggung jawabnya dalam melakukan pekerjaan. Guru akan menyelesaikan pekerjaan dengan hasil maksimal sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan. Guru akan merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran sesuai peraturan yang berlaku.

##### 2) Prestasi yang dicapainya

Prestasi yang diperoleh guru memperlihatkan bahwa guru tersebut memiliki motivasi kerja yang tinggi. Prestasi tersebut dapat berupa penghargaan dari kepala sekolah, lembaga pendidikan, maupun karya yang diciptakan.

##### 3) Pengembangan diri

Guru dalam menjalankan profesinya sangat perlu untuk melakukan pengembangan diri. Keikutsertaan guru dalam pelatihan-pelatihan yang diadakan oleh lembaga pendidikan menunjukkan bahwa guru memiliki antusias sehingga tercipta motivasi kerja yang tinggi.

##### 4) Kemandirian dalam bertindak

Seseorang yang sudah masuk dalam usia produktif tentu memiliki sikap mandiri dalam bertindak. Kemandirian ini tercermin pada sikap guru yang selalu mengerjakan tugas dan tanggungjawabnya meskipun tidak diperintah. Guru secara sadar mengerjakan pekerjaan yang menjadi kewajibannya.

Menurut Winardi (2001), terdapat tiga aspek utama yang menjadi pendorong motivasi kerja seorang karyawan, yaitu:

1. **Keinginan**, ketika seseorang memiliki keinginan maka motivasinya terpacu untuk melakukan suatu pekerjaan agar tercapai sesuai yang diinginkannya.
2. **Kebutuhan**, seseorang memiliki motivasi yang tinggi bila seseorang butuh. Ketika seseorang membutuhkan sesuatu misalnya gaji, kompensasi maka pekerjaan akan terpacu untuk melakukan pekerjaannya dengan baik.
3. **Rasa aman**, seseorang akan berusaha melakukan sesuatu juga disebabkan ketakutan saat orang tersebut tidak melakukan sesuatu sehingga alasan motivasi muncul karena ketika seseorang melakukan sesuatu dirinya merasa aman.

Indikator motivasi kerja dapat dilihat dari beberapa aspek yang berasal dari dalam diri seorang pekerja yang dipengaruhi oleh dunia/ iklim kerjanya yaitu keinginan, kebutuhan dan rasa aman dan juga dapat dilihat dari: adanya kedisiplinan karyawan, adanya imajenasi yang tinggi dan daya kombinasi, kepercayaan diri dan tahan terhadap tekanan, dan tanggun jawab dalam mlakukan pekerjaan.

## **2.1.4 Iklim Kerja**

### **2.1.4.1 Pengertian Iklim Kerja**

Secara etimologi iklim dapat diartikan suasana keadaan. Artinya bahwa

suasana ataupun keadaan organisasi secara internal maupun secara eksternal. Iklim kerja erat kaitannya dengan beberapa dimensi yang terdapat di lingkungan organisasi.

Iklim kerja adalah seperangkat sifat terukur dari lingkungan kerja, berdasarkan persepsi kolektif masyarakat yang tinggal dan bekerja di lingkungan dan terbukti mempengaruhi tingkah laku mereka. Hal ini berarti iklim kerja sekolah yang kondusif akan berdampak pada kinerja dosen, hal tersebut mencerminkan bahwa suasana sekolah yang kondusif sangat mendukung peningkatan kinerja dosen (Hoy, 2008, hal. 198).

Iklim kerja di sekolah atau madrasah adalah keadaan sekitar sekolah/madrasah dan suasana yang sunyi dan nyaman yang sesuai dan kondusif untuk pembelajaran yang dapat meningkatkan prestasi Akademik. Iklim kerja sekolah merupakan suasana yang terdapat di dalam suatu sekolah. Iklim kerja di sekolah menggambarkan keadaan warga sekolah tersebut dalam keadaan riang dan mesra ataupun kepedulian antara satu sama lainnya. Hubungan yang mesra pada iklim kerja di sekolah/madrasah terjadi karena disebabkan terdapat hubungan yang baik antara kepala sekolah dan dosen, dan diantara dosen dan peserta didik (Supardi, 2013, hal. 121).

Salah satu aspek penting yang mendukung keberhasilan proses pembelajaran dosen adalah iklim kerja. Iklim kerja yang kondusif adalah iklim yang benar-benar sesuai dan mendukung kelancaran serta kelangsungan proses pembelajaran yang dilakukan dosen. Untuk itu perlu dipahami beberapa hal yang mempunyai peran penting dalam pencapaian iklim kerja yang kondusif yaitu, lingkungan fisik, lingkungan sosial, lingkungan dan budaya.

Lingkungan fisik mampu memberikan peluang gerak dan segala aspek yang

berhubungan dengan upaya penyegaran, meliputi sarana prasarana pembelajaran yang cukup dan memadai. Lingkungan sosial berhubungan dengan pola interaksi antarpersonal yang ada di lingkungan sekolah secara umum. Lingkungan sosial yang baik memungkinkan bagi warga sekolah berinteraksi secara baik, peserta didik dengan peserta didik, dosen dengan peserta didik, dosen dengan dosen, atau dosen dengan tenaga kependidikan. Kondisi pembelajaran yang kondusif hanya dapat dicapai jika interaksi sosial berlangsung secara baik, interaksi sosial yang baik memungkinkan masing-masing personel menciptakan pola hubungan tanpa adanya sesuatu yang mengganggu pergaulannya. Lingkungan budaya memberikan suatu kondisi pola kehidupan yang sesuai dengan pola kehidupan warganya. (Supardi, 2013, hal. 122). Iklim kerja menurut peneliti adalah menggambarkan keadaan warga sekolah, yang berkaitan dengan hubungan antar warga sekolah yang dipengaruhi oleh lingkungan fisik, sosial dan budaya yang akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja dosen.

#### **2.1.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Iklim Kerja**

Menurut Suharsaputra dalam Tesis Yulistian Arismunandar (2016:30) menyatakan bahwa terdapat lima faktor yang mempengaruhi iklim kerja sekolah yang kondusif, yaitu penempatan personalia, pembinaan antar hubungan, Dinamisasi dan penyelesaian konflik, Pemanfaatan Informasi, Peningkatan lingkungan kerja serta lingkungan belajar.

Proses komunikasi merupakan faktor yang sangat esensial untuk terciptanya iklim kerja yang kondusif. Secara kodrat manusia satu sama lain saling

berhubungan dan membutuhkan., dimana hal ini terwujud melalui proses komunikasi berfungsi mengikat masing-masing anggota sekolah menjadi atau bagian yang integral, utuh, dan bersatu (Arismunandar, 2016: 30).

Untuk terciptanya iklim kerja yang kondusif dan positif kepala sekolah harus mempunyai *sense of place* yang kuat. Artinya seorang kepala sekolah harus mempunyai gambaran dan menerapkan gambaran terhadap seseorang tentang kemampuannya dan tempat sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Hal ini berkaitan dengan *the right man on the right place*, bahwa seseorang itu akan berdaya jika berada pada wilayah kemampuannya. Sebagai seorang kepala sekolah tidak boleh ada pertimbangan *like and dislike* pada saat menentukan atau membagi tugas keorganisasian kepada tenaga kependidikan, hal ini dapat menyebabkan kondisi pola kerja yang kurang kondusif, sebab akan timbul berbagai prasangka yang jelas merugikan organisasi secara umum. Sehingga *like and dislike* hanyalah menimbulkan kecemburuan sosial, dan jika hal itu terjadi, timbullah ketidaksehatan komunikasi, masing-masing personel akan silang pendapat dan cenderung saling menyerang (Satori, 2006, hal. 50).

#### **2.1.4.3 Ciri-Ciri Iklim kerja**

Iklim kerja di institusi pendidikan yang kondusif turut membantu ke arah perguruan tinggi yang kondusif. Sekurang-kurangnya faktor yang harus dipikirkan dalam menerangkan iklim kerja di perguruan tinggi adalah sosio ekonomi anggota-anggota dalam perguruan tinggi itu, sikap orang tua terhadap sekolah dan interaksi sosial antara pimpinan perguruan tinggi dan dosen-dosen.

Perguruan tinggi yang memiliki iklim terbuka mempunyai ciri-ciri sebagai berikut: dosen-dosen merasa nyaman, berpuas hati, dan berkeyakinan, dosen-dosen tidak merasa tertekan dan memberikan perhatian kepada kemajuan mahasiswa, pimpinan perguruan tinggi memiliki keyakinan terhadap kinerjanya, dan memiliki kepedulian, peserta didik merasa nyaman dan belajar bersungguh-sungguh.

Dari ciri-ciri di atas tiga warga utama perguruan tinggi yaitu dosen, pimpinan perguruan tinggi dan mahasiswa merupakan unsur yang merasakan adanya iklim terbuka dan kondusif di perguruan tinggi. Dosen memiliki kenyamanan dan terhindar dari perasaan tertekan, pimpinan perguruan tinggi memiliki keyakinan akan kinerjanya dan memiliki kepedulian, serta peserta didik merasakan kenyamanan serta memiliki kesungguhan dalam belajar. (Supardi, 2013, hal. 123).

#### **2.1.4.4 Unsur-Unsur Iklim Kerja**

Menurut Tagiuri, iklim kerja perguruan tinggi sebagai karakteristik keseluruhan dari lingkungan yang berada didalam lingkungan perguruan tinggi terbagi atas empat, yaitu :

1. Ekologi/ Fisik

Ini merujuk kepada aspek fisik dan material sebagai faktor perguruan tinggi (input). Unsur ini meliputi :

- a) Kebersihan

Kebersihan disini meliputi kebersihan kelas, kebersihan lingkungan kampus, kebersihan bangunan dan kebersihan berpakaian.

#### b) Keamanan

Unsur keamanan bertumpu pada jaminan pihak kampus akan keselamatan gedung. Perguruan tinggi memberikan jaminan bahwa struktur bangunan perguruan tinggi menjamin keselamatan bagi semua warga kampus. Perguruan tinggi memiliki rencana penyelamatan pada situasi darurat dan memiliki peraturan yang menjamin keselamatan. Perguruan tinggi memberikan perhatian terhadap keamanan jalan di sekitar kampus dan memastikan keamanan lingkungan kampus. Untuk menjamin keamanan kampus maka harus didukung adanya tata tertib sekolah yang menjadi acuan dari semua warga kampus.

c) Penggunaan sumber daya Sumber daya yang ada disekolah digunakan secara hemat dan efisien. Sekolah menekankan kepada dosen untuk menggunakan media/ alat bantu pembelajaran secara inovatif, kreatif dan efisien.

#### d) Kenyamanan

Kenyamanan dapat dirasakan oleh warga kampus. Iklim yang kondusif adalah apabila warga kampus merasakan adanya kenyamanan, ketentraman, kemesraan, dan kegembiraan dan kelancaran pelaksanaan pembelajaran. e) Keindahan Budaya keindahan perlu ditanamkan kepada semua warga kampus seperti : penanaman pohon maupun tanaman hias di halaman sekolah (Supardi, 2013, hal. 216-217).

## 2. Miliu/ Aspek Sosial

Ini merujuk kepada dimensi sosial dalam organisasi (proses). Dari aspek sosial perlu dibudayakan saling menghormati, rasa tanggung jawab, kerja sama, kebersamaan, kebanggaan, kesetiaan, kemesraan, dan kegimbaraan serta keadilan.

### 3. Sistem Sosial dan Organisasi

Ini menunjukkan kepada aspek struktur administrasi, bagaimana cara membuat keputusan, pola komunikasi dikalangan anggota organisasi. Manajemen merupakan bagian penting dari sistem organisasi hal ini sesuai dengan paparan Emilda Sulasmi (2020: 10) bahwa manajemen merupakan proses pencapaian tujuan-tujuan secara terorganisir melalui kerja sama dengan orang lain atau kerangka kerja yang melibatkan bimbingan atau pengarahan suatu kelompok orang ke arah tujuan organisasional. Untuk itu, manajemen kelas mengacu kepada penciptaan suasana atau kondisi kelas yang memungkinkan siswa dalam kelas tersebut dapat belajar dengan efektif.

#### a) Struktur administrasi

Struktur administrasi berkaitan dengan pembagian tugas dan tanggung jawab pekerjaan. Pembagian tugas mengajar dan tugas tambahan lainnya di kalangan dosen. Pembinaan kepala sekolah terhadap dosen dan staf dapat dilakukan melalui supervisi. Supervisi yang dilakukan dekan terhadap dosen adalah dalam rangka pemberian bantuan dan bimbingan mengatasi masalah-masalah pembelajaran yang dihadapi dosen untuk bersama-sama dicarikan jalan keluarnya. Pengambilan keputusan di perguruan tinggi yang dilakukan oleh pimpinan perguruan tinggi dilakukan dengan terlebih dahulu meminta pendapat dosen dan tenaga kependidikan.

#### b) Pola komunikasi

Pola komunikasi yang dikembangkan di perguruan tinggi adalah komunikasi langsung dua arah secara lisan, tertulis maupun bermedia. Komunikasi yang

dikembangkan adalah dengan menghilangkan hambatan-hambatan dalam komunikasi seperti hambatan budaya, hambatan jabatan, dan hambatan-hambatan lainnya (Supardi, 2013, hal. 220).

#### 4. Budaya kampus

Ini merujuk kepada nilai, sistem kepercayaan, norma dan cara berpikir anggota dalam organisasi, serta budaya ilmu. Nilai-nilai yang dikembangkan moral dan semangat untuk belajar dan terus belajar di kalangan peserta didik. Pembelajaran yang turut dikembangkan adalah pembelajaran yang merangsang berpikir aktif, kreatif dan inovatif serta positif. Di kalangan pimpinan perguruan tinggi, dosen, tertanam nilai moral dan semangat dalam bekerja untuk menghasilkan dan memberikan layanan yang terbaik. Nilai lain yang dikembangkan adalah berkaitan dengan pembelajaran dan penegakan norma kesusilaan, kesopanan, moral dan agama (Supardi, 2013: 135).

#### **2.1.4.5 Indikator Iklim Kerja**

Menurut Wirawan dalam Tri Indah Yani (2017:406) menjelaskan bahwa terdapat 5 indikator dalam Iklim Organisasi yaitu :

1. Responsibility ( Tanggung Jawab )
2. Identity ( Identitas)
3. Warmth ( Kehangatan )
4. Support ( Dukungan )
5. Conflict ( Konflik )

Dalam pemaparan mengenai indikator diatas maka dapat digambarkan

komponen-komponen tersebut seperti berikut :

1) Responsibility (Tanggung Jawab)

Tanggung jawab adalah kewajiban seseorang untuk melaksanakan fungsi yang ditugaskan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan pengarahan yang diterima atau tingkatan sejauh mana anggota organisasi bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan.

2) Identity (Identitas)

Identity (identitas) adalah perasaan memiliki (sense of belonging) terhadap perusahaan dan diterima dalam kelompok didalam lingkungan kerja.

3) Warmth (Kehangatan)

Warmth (Kehangatan) adalah perasaan terhadap suasana kerja yang bersahabat dan lebih ditekankan pada kondisi keramahan atau persahabatan dalam kelompok yang informal, serta hubungan yang baik antar rekan kerja, penekanan pada pengaruh persahabatan dan kelompok sosial yang informal.

4) Support (Dukungan)

Support atau dukungan adalah hal-hal yang terkait dengan dukungan dan hubungan antar sesama rekan kerja yaitu perasaan saling menolong antara manajer dan karyawan, lebih ditekankan pada dukungan yang saling membutuhkan antara atasan dan bawahan.

5) Conflict (Konflik)

Conflict (Konflik) merupakan situasi terjadi pertentangan atau

perbedaan pendapat antara bawahan dengan pimpinan dan bawahan dengan bawahan. Kedua belah pihak bersedia menempatan masalah secara terbuka dan mencari solusinya daripada menghindarinya

Dalam Meithiana Indrasari (2017:11), Heylighen mengajukan indikator pengukuran iklim organisasi sebagai berikut:

- 4) Menjalin hubungan, yang meliputi keterpaduan (kohesivitas), kepercayaan dan rasa hormat.
- 5) Kemampuan kontrol, adalah kemampuan mengontrol hubungan di lingkungan organisasi, yaitu kemampuan menciptakan suasana nyaman dalam mengajar atau menerapkan aturan di lingkungan organisasi.
- 6) Lingkungan fisik, menyangkut bangunan kerja, ruang kelas, peralatan dan sarana fisik lainnya. Hal ini juga turut menyumbang iklim organisasi bagi pada karyawan di dalamnya.

## **2.2 Kajian Penelitian Relevan**

Tati Setiawati (2019) meneliti tentang pengaruh kompetensi profesional dan motivasi terhadap kinerja dosen di FPTK UPI Bandung. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja dosen dan hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa kompetensi kerja profesional dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja dosen FPTK UPI bandung sebesar 8,97%.

Sedangkan Udiyono (2011) meneliti tentang pengaruh kompetensi profesional dan iklim kerja terhadap kinerja dosen di Universitas Widya Dharma Klaten. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi

profesional dan iklim kerja terhadap kinerja dosen dan hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa kompetensi profesional dan iklim kerja berpengaruh terhadap kinerja dosen Universitas widya dharma klaten sebesar 78,8 %

Penelitian sebelumnya yang dapat menjadi masukan bagi peneliti antara lain penelitian yang dilakukan oleh Wardoyo (2019: 2) dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Persepsi guru tentang Sertifikasi guru dan Motivasi Kerja Dosen terhadap Kinerja guru di SMK 45 Wonosari Tahun Pelajaran 2019/2020". Adapun tujuan untuk mengetahui hubungan dan besarnya sumbangan antara persepsiguru tentang sertifikasi guru dan motivasi kerja guru baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama dengan kinerja guru di SMK 45 Wonosari Tahun Ajaran 2019/2020. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja guru dengan kinerja guru di SMK 45 Wonosari Tahun Ajaran 2019/2020 yang dibuktikan dengan  $r_{hitung} = 0,366$  ;  $r_{tabel} = 0,134$  untuk  $t_{hitung}$  sebesar 2,955 lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 2,001 ( $t_{hitung} 2,955 > t_{tabel} 2,001$ ) dan sumbangan efektif sebesar 17,21%.

Senada dengan itu, penelitian yang dilakukan oleh Aldita (2020: 6) dimana tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan optimisme terhadap efektivitas kinerja pegawai Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Jepara baik secara parsial maupun simultan. Hasil analisis regresi data menunjukkan persamaan sebagai berikut  $Y = 17.442 + 0,326 X_1 + 0,382 X_2$ . Secara parsial variabel motivasi memberikan kontribusi sebesar 0,326 atau 32,6% dan disiplin sebesar 0,382 atau 38,2% terhadap kinerja pegawai.

Secara simultan (motivasi dan disiplin) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 43,5%. Sedangkan sisanya sebesar 56,5% dipengaruhi oleh faktor lain.

Penelitian Drs. H. Abdul Hamid, M.Ag yang berjudul Pengaruh Iklim Kerja terhadap Kinerja dosen STIE LPM Kota Bandar Lampung menyatakan bahwa Dengan uji-t bahwa variabel Iklim Kerja berpengaruh secara nyata terhadap kinerja dosen, hal ini dapat dilihat dari nilai Uji-t dimana t-hitung lebih besar dari t-tabel ( $\mu = 0,05$ ). Dengan uji- F variabel Iklim kerja berpengaruh secara nyata terhadap kinerja dosen STIE LPM, hal ini dapat dilihat dari nilai uji-F dimana nilai F- hitung lebih kecil dari nilai F-tabel dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari 5 % ( $\mu = 0,05$ ). Dengan Koefisien Diterminasi ( $R^2=0,516$ ). Hasil ini secara statistik cukup signifikan artinya 51,6 % Iklim kerja menjelaskan pengaruh terhadap kinerja dosen, sedang selebihnya 48,4 % dijelaskan oleh variabel yang lain, tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Dengan demikian bahwa iklim kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen STIE LPM Bandar Lampung.

Berdasarkan hasil penelitian-penelitian relevan yang sudah dipaparkan di atas, peneliti merasa tertarik serta merasa yakin bahwa kompetensi profesional, motivasi kerja, dan iklim kerja memiliki pengaruh terhadap efektivitas kinerja dosen STIE Bina Karya Tebing Tinggi. Akan tetapi untuk mengetahui hasil sebenarnya perlu dilaksanakan penelitian yang sesungguhnya.

## **2.3 Kerangka Berpikir**

### **2.3.1 Pengaruh Kompetensi Profesional Dosen Terhadap Efektivitas Kerja Dosen STIE Bina Karya Tebing Tinggi**

Dosen memiliki peran strategis dalam bidang pendidikan, bahkan sumber daya pendidikan lain yang memadai sering kali kurang berarti apabila tidak disertai kualitas dosen yang memadai dan begitu juga sebaliknya. Di dalam usaha meningkatkan mutu pendidikan nasional harus dipertimbangkan juga mengenai kompetensi yang di miliki para dosen. Kompetensi yang dimiliki oleh setiap dosen akan menunjukkan kualitas dosen dalam mengajar. Kompetensi tersebut akan terwujud dalam bentuk penguasaan pengetahuan dan profesional dalam menjalankan fungsinya sebagai dosen.

Kompetensi profesional dosen adalah kompetensi atau kemampuan yang berhubungan dengan penyesuaian tugas-tugas kedosenan. Kompetensi ini merupakan kompetensi yang sangat penting karena langsung berhubungan dengan kinerja yang ditampilkan. Dengan demikian kompetensi yang dimiliki oleh seorang dosen mempunyai pengaruh terhadap keberhasilan kinerja dosen dalam menjalankan tugas sebagai pengajar maupun pendidik. Kinerja dosen sangat penting untuk diperhatikan dan dievaluasi karena dosen mengemban tugas profesional, artinya tugas-tugas tersebut hanya dapat dikerjakan dengan kompetensi khusus yang diperoleh melalui program pendidikan.

Kompetensi yang dimiliki oleh seorang dosen menjelaskan bahwa keprofesionalan dari seorang dosen tidak hanya ditunjukkan pada saat dosen

berada dalam proses pembelajaran atau pada saat proses belajar mengajar berlangsung, namun keprofesionalan dosen ditunjukkan lebih dari itu, dalam arti mampu dan senantiasa melaksanakan tugas-tugas kedosenannya sesuai dengan bidangnya. Dengan kata lain, kompetensi profesional dosen diduga dapat mempengaruhi kinerja dosen itu sendiri.

### **2.3.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Efektivitas Kerja Dosen STIE Bina Karya Tebing Tinggi**

Motivasi merupakan dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang, baik secara sadar atau tidak untuk melakukan sesuatu tindakan dengan suatu tujuan tertentu. Jadi seseorang dapat terdorong untuk melakukan kerja secara lebih baik, karena ada dorongan dari dalam dirinya (intrinsik) maupun karena dorongan dari luar (ekstrinsik). Dorongan inilah yang menjadi sinergi sehingga seseorang mau bekerja keras untuk melakukan tugas yang diberikan kepadanya.

Keberhasilan suatu organisasi atau lembaga dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor yang datang dari dalam maupun yang datang dari lingkungan. Dari berbagai faktor tersebut, motivasi merupakan suatu faktor yang cukup dominan dan dapat menggerakkan faktor-faktor lain ke arah efektivitas kerja. Dalam hal tertentu motivasi sering disamakan dengan mesin dan kemudi mobil, yang berfungsi sebagai penggerak dan pengarah.

Dosen yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan senantiasa bekerja keras untuk mengatasi segala jenis permasalahan yang dihadapi dengan harapan mencapai hasil yang lebih baik lagi. Pencapaian suatu tujuan tidak

terlepas dari motivasi dosen dalam bekerja, karena motivasi merupakan pendorong semangat dan kemauan untuk bekerja dalam mencapai keberhasilan kerja dosen. Dengan adanya motivasi kerja yang dimiliki dosen diduga akan meningkatkan kinerjanya. Dengan kata lain, seorang dosen akan melakukan semua pekerjaannya dengan baik apabila ada faktor pendorong (motivasi).

Dari analisis di atas diduga dosen yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan lebih baik dibanding dosen yang mempunyai motivasi kerja yang rendah. Dengan demikian diduga terdapat pengaruh dari motivasi kerja terhadap kinerja dosen.

### **2.3.3 Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Dosen STIE Bina Karya Tebing Tinggi**

Iklim kerja merupakan salah satu faktor pendorong yang dapat mempengaruhi efektivitas kerja dosen. Iklim kerja perguruan tinggi menggambarkan keadaan warga perguruan tinggi tersebut dalam keadaan riang dan mesra ataupun kepedulian antara satu sama lainnya. Hubungan mesra pada iklim kerja perguruan tinggi terjadi karena disebabkan terdapat hubungan yang baik di antara rektor, dekan, ketua prodi, dosen, dan antara dosen dan mahasiswa. Dengan demikian iklim kerja yang kondusif dengan menciptakan hubungan yang baik antara pimpinan, dosen, dan di antara dosen dan mahasiswa merupakan aspek penting dalam meningkatkan kinerja dosen. Kemudian iklim kerja perguruan tinggi berkaitan juga dengan sifat-sifat atau ciri yang dirasa dalam sebuah lingkungan kerja perguruan tinggi dan timbul karena adanya kegiatan yang dilakukan secara sadar atau tidak, dan

dianggap mempengaruhi tingkah laku kemudian dengan kata lain iklim dapat dipandang sebagai kepribadian organisasi seperti yang dilihat para anggotanya. Iklim sekolah dapat menjadi pengaruh positif pada kesehatan lingkungan belajar atau hambatan yang signifikan untuk belajar.

Berdasarkan uraian di atas dapat diduga bahwa terdapat pengaruh dari iklim kerja terhadap efektivitas kerja dosen. Artinya semakin tinggi iklim kerja seorang dosen, maka semakin tinggi efektivitas kerjanya.

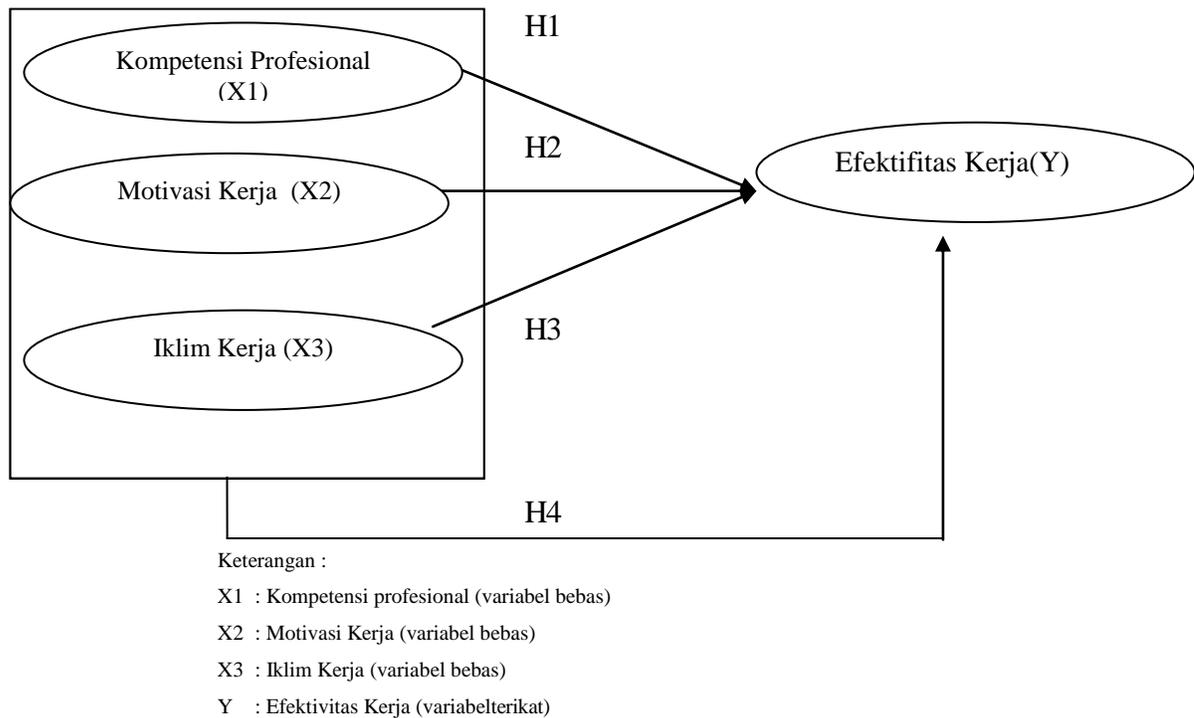
#### **2.3.4 Pengaruh Kompetensi Profesional Dosen, Motivasi, dan Iklim Kerja Terhadap Kerja Dosen STIE Bina Karya Tebing Tinggi.**

Kinerja dosen merupakan sesuatu yang sangat penting dalam pencapaian tujuan pada STIE Bina Karya Tebing Tinggi. Oleh karena itu perlu untuk mengarahkan dan membina dosennya agar mereka mempunyai kinerja yang baik dalam menjalankan tugas terutama dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi sebagai dosen.

Dengan efektivitas kerja dosen yang memadai maka proses belajar mengajar dapat diselesaikan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Banyak tugas dan pekerjaan yang dapat diselesaikan sesuai dengan target yang ditetapkan, frekuensi penyelesaian tugas dan pekerjaan yang sangat tinggi, kerja sama yang baik dari para dosen, munculnya gagasan dan tindakan- tindakan terbaru untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul dari para dosen, semangat yang tinggi untuk menyelesaikan persoalan- persoalan yang timbul serta semangat yang tinggi untuk melaksanakan tugas-tugas baru yang mempunyai tanggung jawab besar.

Kompetensi profesional dosen, motivasi kerja dan iklim kerja inilah yang sangat menentukan kinerja seorang dosen. Ketiga aspek tersebut memiliki pengaruh langsung pada aktivitas dosen. Motivasi akan mengubah pola pikir dosen menjadi seorang yang lebih termotivasi untuk menjadi dosen yang kompeten, iklim kerja akan menularkan semangat dan energi kehidupan yang penuh harapan untuk memiliki semangat bekerja dan belajar menyongsong masa depannya dengan penuh sukacita. Sikap iklim kerja yang kondusif membuat dosen dapat memiliki sikap pengharapan yang tinggi, tidak mudah putus asa, mampu memotivasi diri, memiliki banyak akal dalam mencapai tujuan, sedangkan kompetensi profesional dosen akan mendorong dosen untuk lebih meningkatkan keprofesionalannya agar proses pembelajaran dapat berlangsung dengan baik, dan hasil belajar pun sesuai dengan standar ketuntasan yang telah ditetapkan.

Dengan kerangka pemikiran tersebut dapat disusun model sebagai berikut :



**Gambar 1.1. Model Pengaruh Kompetensi Profesional Guru, Motivasi Kerja, dan Iklim Kerja terhadap Efektivitas Kerja Dosen**

Berdasarkan hal tersebut, maka dapat diduga bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kompetensi profesional guru, motivasi kerja dan iklim kerja terhadap efektivitas kerja Dosen STIE Bina Karya Tebing Tinggi.

#### 2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kajian teori dan kerangka berpikir yang telah dikemukakan di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut.

1. Terdapat pengaruh yang signifikan kompetensi profesional dosen terhadap efektivitas kerja dosen STIE Bina Karya Tebing Tinggi.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap efektivitas kerja

dosen STIE Bina Karya Tebing Tinggi.

3. Terdapat pengaruh yang signifikan iklim kerja terhadap efektivitas kerja dosen STIE Bina Karya Tebing Tinggi.
4. Terdapat pengaruh yang signifikan kompetensi profesional, motivasi, dan iklim kerja terhadap kinerja dosen STIE Bina Karya Tebing Tinggi.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini pendekatan yang digunakan oleh peneliti adalah penelitian kuantitatif dan menggunakan rumus statistik untuk membantu menganalisis data dan fakta yang diperoleh. Kasiram (2008: 149) mengatakan bahwa penelitian kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui.

Untuk itu setiap penelitian kuantitatif akan dilakukan penelitian inferensial yaitu dalam rangka pengujian hipotesis dan menyandarkan kesimpulan pada suatu probabilitas kesalahan penolakan hipotesis nihil. Dengan demikian melalui pendekatan ini akan diperoleh signifikan hubungan antar variabel yang diteliti.

#### **3.2. Tempat dan Waktu Penelitian**

##### **3.2.1. Tempat Penelitian**

Penelitian ini akan dilaksanakan di STIE Bina Karya Tebing Tinggi Yang terletak di jalan Badak No. 24-24 A Kota Tebing Tinggi Provinsi Sumatera Utara.

##### **3.2.2. Waktu Penelitian**

Penelitian akan dilakukan dalam kurun waktu Oktober 2022 sampai dengan April 2023. Waktu Penelitian yang direncanakan tersebut terlihat di dalam tabel berikut ini:

**Tabel 3.1. Jadwal Pelaksanaan Penelitian di STIE Bina Karya Tebing Tinggi**

No	Kegiatan	Bulan Penelitian (Tahun 2022-2023)						
		Oktober	November	Desember	Januari	Februari	Maret	April
1	Pengajuan judul							
2	Penulisan proposal							
3	Bimbingan proposal							
4	Bimbingan proposal							
5	Seminar proposal							
6	Penelitian kelapangan							
7	Seminar Hasil							
8	Perbaikan seminar hasil							
9	Perbaikan seminar hasil							
10	Sidang tertutup							

### 3.3. Populasi dan Sampel

#### 3.3.1. Populasi

Sugiyono (2013:11) menyatakan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik. Berdasarkan defenisi

di atas populasi dalam penelitian ini adalah populasi yang homogen. Dimana populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 58 orang dosen di STIE Bina Karya Tebing Tinggi.

### 3.3.2 Sampel

Menurut Suharsimi Arikunto (2002: 112) sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang akan diteliti. Arikunto menambahkan Apabila jumlah responden kurang dari 100, sampel diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Sedangkan apabila jumlah responden lebih dari 100, maka pengambilan sampel 10% - 15% atau 20% - 25% atau lebih (Arikunto, 2002: 112).

Karena populasi dalam penelitian ini yaitu dosen di STIE Bina Karya Tebing Tinggi berjumlah 58 orang dan tidak lebih dari 100 orang dosen, maka semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sebagai sampel (sampel jenuh).

**Tabel. 3.2. Jumlah Dosen di STIE Bina Karya Tebing Tinggi**

No	Dosen	Jumlah Dosen	keterangan
1	Dosen Tetap	38	
2	Dosen Tidak tetap	20	
<b>Total</b>		<b>58</b>	

### 3.4. Defenisi Operasional

Defenisi Operasional adalah untuk menjelaskan makna variabel yang sedang diteliti. Masri (2003: 46- 47) menjelaskan bahwa unsur penelitian yang akan mengukur variabel.

Tabel 3.3 Defenisi Operasional Penelitian

Variabel	Defenisi	Indikator	No item
<b>Kompetensi profesional</b>	Kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh seorang yang bertugas mendidik peserta didiknya agar mempunyai kepribadian yang luhur dan keterampilan sebagaimana tujuan dari pendidikan.	1. Kemampuan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam	1-2
		2. Kemampuan dosen dalam penguasaan bahan kajian akademik	3-4
		3. Kemampuan dosen dalam penguasaan penelitian ilmiah dan penyusunan karya ilmiah,	5-6
		4. Kemampuan pengembangan profesi	7-10
		5. Pemahaman wawasan dan landasan pendidikan.	11-12
		(Surya, 2014: 138)	
<b>Motivasi</b>	Dorongan dari dalam diri seseorang yang berhubungan dengan melakukan yang terbaik sehingga apa yang diinginkan tercapai terlihat adanya pencapaian prestasi seseorang dalam bekerja.	1. Imbalan yang layak	1-2
		2. Tanggung jawab dalam melakukan kerja	3-5
		3. Prestasi yang dicapainya	6-8
		4. Pengembangan diri	9-11
		5. Kemandirian dalam bertindak	12-14
		(Hamzah B. Uno, 2013: 72)	
<b>Iklm Kerja</b>	Kondisi atau keadaan suasana kerja yang berbeda di instansi dirasa nyaman, tenang, dan bebas dalam melakukan pekerjaan tanpa adanya rasa takut.	1. Responsibility (Tanggung Jawab )	1-3
		2. Identity ( Identitas)	4-5
		3. Warmth ( Kehangatan )	6-9
		4. Support ( Dukungan )	10-11
		5. Conflict ( Konflik )	12-14
		6. Lingkungan fisik	15-16
		(Yani, 2017:406)	
<b>Efektivitas Kerja Dosen</b>	Suatu keadaan yang menunjukkan tingkat keberhasilan kegiatan manajemen dalam mencapai tujuan	1. Kuantitas kerja,	1-2
		2. Kualitas kerja,	3-6
		3. Pemanfaatan waktu,	7-9
		4. Kemampuan	10-11
		(Hasibuan , 2003:105)	

	meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.	menyesuaikan diri, 5. Prestasi kerja, 6. Kompetensi Profesional (Zuliyanti 2005: 29)	12-15 16-18
--	--	---	----------------

### 3.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data digunakan untuk mengumpulkan data sesuai tata cara penelitian sehingga diperoleh data yang dibutuhkan. Menurut Sugiyono (2016 : 225), teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket.

Angket dalam penelitian ini merupakan item pertanyaan yang sudah disediakan jawabannya, yang menggunakan skala likert. Yakni dengan kategori Selalu (5), Sering (4), kadang-kadang (3), jarang (2), Tidak Pernah (1). Skala dalam pengukuran dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan Skala Likert. Sugiyono (2016:67). Menjelaskan bahwa Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial.

#### 3.5.1. Uji Validitas

Validitas menunjukkan apa yang akan diukur. Jadi dapat dikatakan semakin tinggi validitas suatu alat test, maka alat test tersebut semakin mengenai pada sasarannya, atau semakin menunjukkan apa yang seharusnya diukur. Suatu test dapat dikatakan mempunyai validitas tinggi apabila test

tersebut sesuai dengan fungsi ukurnya atau sesuai dengan makna dan tujuan diadakannya test tersebut.

**Tabel 3.4 Hasil Validasi Kompetensi Profesional  
Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1	37.07	100.685	.048	.148	.023
x2	36.93	102.685	-.022	.181	.228
x3	37.17	97.730	.206	.504	.708
x4	36.93	96.547	.228	.543	.706
x5	36.50	73.155	.226	.573	.789
x6	37.10	92.783	.415	.558	.689
x7	36.93	87.444	.584	.627	.669
x8	37.17	93.040	.397	.671	.690
x9	37.07	89.995	.607	.602	.674
x10	37.30	88.355	.543	.754	.673
x11	37.30	88.286	.624	.773	.669
x12	37.20	85.683	.740	.814	.657
x13	37.40	89.903	.487	.749	.680
x14	36.63	93.068	.372	.833	.692

Angket yang diberikan kepada responden terdiri dari 14 butir pernyataan pada variabel Kompetensi Profesional. Pada hasil di atas dapat dilihat bahwa *corrected item-total correlation* lebih besar dari 0.361 sehingga dari seluruh pernyataan Kompetensi Profesional ( $X_1$ ) dinyatakan 12 butir angket valid dan 2 butir angket tidak valid .

Dari hasil pengujian validasi dan reliabilitas pada variabel Motivasi dapat dilihat dari berikut:

**Tabel 3.5 Hasil Validasi Motivasi**  
**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	43.38	51.315	.504	.713	.678
X2	43.31	49.865	.584	.872	.667
X3	43.48	50.401	.496	.800	.677
X4	42.66	52.805	.414	.593	.689
X5	43.00	52.929	.498	.419	.682
X6	42.69	59.079	.092	.615	.722
X7	42.83	57.005	.218	.553	.710
X8	42.66	55.520	.314	.449	.701
X9	42.45	58.470	.084	.562	.727
X10	42.52	52.901	.404	.707	.690
X11	42.52	55.616	.254	.384	.707
X12	42.45	62.399	-.122	.102	.245
X13	43.21	57.813	.129	.460	.721
X14	43.41	54.180	.354	.611	.696
X15	43.45	49.685	.538	.797	.671

Angket yang diberikan kepada responden terdiri dari 15 butir pernyataan pada variabel motivasi. Pada hasil di atas dapat dilihat bahwa *corrected item-total correlation* lebih besar dari 0.361 sehingga dari seluruh pernyataan Motivasi (X<sub>2</sub>) dinyatakan 14 butir angket valid dan 1 butir angket tidak valid.

Dari hasil pengujian validasi dan reliabilitas pada variabel Iklim kerja dapat dilihat dari berikut :

Tabel 3.6 Hasil Validasi Iklim Kerja

## Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	49.17	49.219	.271	.508	.597
X2	49.31	51.365	.108	.546	.618
X3	49.14	47.266	.396	.511	.580
X4	48.93	50.424	.125	.654	.618
X5	49.00	48.643	.232	.520	.602
X6	49.00	45.500	.447	.687	.568
X7	48.93	56.209	-.204	.154	.260
X8	49.69	51.293	.081	.610	.624
X9	49.90	50.310	.148	.640	.614
X10	49.83	45.005	.505	.598	.560
X11	49.52	54.616	-.109	.680	.647
X12	49.83	48.291	.355	.668	.587
X13	49.48	47.259	.384	.671	.581
X14	49.21	43.741	.457	.729	.561
X15	49.52	45.259	.450	.685	.567
X16	49.48	50.687	.083	.671	.627
X17	49.79	48.241	.262	.643	.597

Angket yang diberikan kepada responden terdiri dari 17 butir pernyataan pada variabel iklim kerja. Pada hasil di atas dapat dilihat bahwa *corrected item-total correlation* lebih besar dari 0.361 sehingga dari seluruh pernyataan Iklim Kerja (X<sub>3</sub>) dinyatakan 16 butir angket valid dan 1 butir angket tidak valid

Dari hasil pengujian validasi dan reliabilitas pada variabel efektivitas kerja dosen dapat dilihat dari berikut:

Tabel 3.7 Hasil Validasi Efektivitas Kerja

## Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	52.93	93.995	.387	.994	.746
X2	53.07	97.789	.203	.998	.760
X3	53.00	97.724	.311	.947	.752
X4	52.83	95.178	.346	.995	.749
X5	53.00	98.414	.191	.998	.761
X6	53.03	99.964	.172	.948	.761
X7	53.30	92.493	.422	.749	.743
X8	53.47	99.913	.148	.789	.763
X9	53.27	90.823	.523	.732	.736
X10	53.50	88.741	.634	.907	.727
X11	53.17	92.213	.414	.863	.744
X12	53.63	91.344	.547	.914	.735
X13	53.30	98.769	.251	.836	.756
X14	53.43	96.254	.262	.874	.756
X15	53.23	102.944	-.001	.053	.177
X16	53.23	92.323	.488	.827	.739
X17	53.40	94.869	.348	.862	.749
X18	53.37	100.102	.256	.874	.756
X19	53.00	95.034	.331	.771	.750
X20	53.47	97.706	.283	.270	.154

Angket yang diberikan kepada responden terdiri dari 20 butir pernyataan pada variabel efektivitas kerja dosen. Pada hasil di atas dapat dilihat bahwa *corrected item-total correlation* lebih besar dari 0.361 sehingga dari seluruh pernyataan Efektivitas Kerja (Y) dinyatakan 18 butir angket valid dan 2 butir angket tidak valid.

### 3.5.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas artinya adalah tingkat keterpercayaan terhadap suatu hasil pengukuran. Reliabilitas merupakan salah satu ciri atau karakter utama instrumen pengukuran yang baik. Kadang-kadang reliabilitas disebut juga sebagai keterpercayaan, keterandalan, keajegan, konsistensi, kestabilan, dan sebagainya, namun ide pokok dalam konsep reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya, artinya sejauh mana skor hasil pengukuran terbebas dari kekeliruan pengukuran (*measurement error*).

Berdasarkan skala pengukuran dari butir pernyataan pernyataan maka teknik perhitungan koefisien reliabilitas yang digunakan ada

lah koefisien realibilitas Alpha-Cronbach dengan rumus sebagai berikut:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left( 1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_{total}^2} \right)$$

Keterangan : k adalah banyaknya butir pernyataan.

$S_i^2$  adalah varians dari skor butir pernyataan ke-i

$S_{total}^2$  adalah varians dari total skor keseluruhan

butir pernyataan

Sedangkan rumus varians yang digunakan adalah :

$$S^2 = \frac{1}{(n-1)} \sum_{i=1}^n (x_i - \bar{x})^2$$

Keterangan :  $S^2$  = varians

$n$  = banyaknya responden

$x_i$  = skor yang diperoleh responden ke

$\bar{x}$  = rata-rata

Setelah nilai koefisien reliabilitas diperoleh, maka perlu ditetapkan suatu nilai koefisien reliabilitas paling kecil yang dianggap reliabel. Dimana *disarankan* bahwa koefisien reliabilitas antara 0,70 – 0,80 cukup baik untuk tujuan penelitian dasar.

Untuk hasil reliabilitas pada variable Kompetensi Profesional dengan Cronbach's Alpha 0,789 sebagai berikut:

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.789	14

Untuk hasil reliabilitas pada variable motivasi dimana cronbach's alpha adalah 0,715 sebagai berikut :

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.715	.706	15

Untuk hasil reliabilitas pada variabel Iklim Kerja dimana cronbach's alpha adalah 0,617 sebagai berikut :

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.617	.616	17

Untuk hasil reliabilitas pada variabel Efektivitas Kerja dimana cronbach's alpha adalah 0,761 sebagai berikut :

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.761	.763	20

### 3.6. Teknik Analisis Data

#### 3.6.1. Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik yang mendasai penggunaan analisis regresi berganda. Ada beberapa asumsi yang harus terpenuhi agar kesimpulan dari hasil pengujian tidak bias, diantaranya adalah uji Multikolinieritas, uji Normalitas dan Uji Linearitas.

### 3.6.2. Uji Multikolinearitas

Menurut Umar (2011:177) uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui jika pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen, jika terdapat korelasi maka terdapat masalah multi kolinearitas yang harus diatasi. Kriteria dalam uji multikolinearitas adalah jika uji VIF (Variance Inflation Factor) nilainya  $< 10$ , maka artinya tidak ada masalah multikolinearitas..

### 3.6.3. Uji Normalitas

Menurut Umar (2011:181) menyatakan bahwa uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen, atau keduanya berdistribusi secara normal, mendekati normal. Menurut Sugiyono dan susanto (2015:323) pelaksanaan uji normalitas dapat menggunakan uji Kolmogorov Smirnov, dengan kriteria yang berlaku yaitu apabila hasil signifikansi  $> 0,05$  yang berarti residual berdistribusi normal.

### 3.6.4. Uji Linearitas

Menurut Sugiyono dan Susanto (2015:323) uji linearitas dapat dipakai untuk mengetahui apakah variabel terikat dengan variabel bebas memiliki hubungan linear atau tidak secara signifikan. Uji linearitas dapat dilakukan melalui *test of linearity*. Kriteria yang berlaku adalah jika nilai signifikansi pada linearity  $\leq 0,05$ , maka dapat diartikan bahwa antara variabel bebas dan variabel terikat terdapat hubungan yang linear.

### 3.7. Uji Hipotesis

#### 3.7.1. Uji t (Parsial)

Digunakan untuk menguji masing-masing variabel dengan tingkat signifikan antara variabel  $X_1$  dengan variabel  $Y$ , variabel  $X_2$  dengan variabel  $Y$  dan variabel  $X_3$  dengan variabel  $Y$  dan variabel  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$ , terhadap variabel  $y$  dapat dihitung dengan menggunakan rumus:

$$t = \frac{b}{S_e}$$

Keterangan:

t	:	Nilai t hitung
b	:	Nilai koefisien korelasi
$S_e$	:	Standar error
n	:	Jumlah responden

Dengan kriteria keputusan:

- Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak atau tingkat signifikansi  $> 0,05$
- Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima atau tingkat signifikansi  $< 0,05$ .

#### 3.7.2. Uji F (Simultan)

Uji F secara simultan adalah pengujian secara bersama-sama antara variabel bebas (independent) yang mempunyai hubungan atau pengaruh terhadap variabel terikat (dependent) dengan rumus berikut:

$$F = \frac{JK_{reg} / k}{RSS / (n - k - 1)}$$

Sumber : Sugiyono (2004:190)

Keterangan :

$JK_{reg}$	=	Jumlah kuadrat regresi ( <i>Regresione some of square</i> )
$k$	=	Jumlah variasi
$JK_{rss}$	=	Jumlah kuadrat residu ( <i>Residual some of square</i> )
$n$	=	Jumlah sampel

Dengan kriteria keputusan:

- Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak atau tingkat signifikansi  $> 0,05$
- Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima atau tingkat signifikansi  $< 0,05$

### 3.7.3. Uji Koefisien Korelasi (R)

Uji koefisien korelasi digunakan untuk mengukur seberapa besar hubungan linier variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat. (Kuncoro 2013:240) Koefisien korelasi (R) memiliki nilai antara -1.00 hingga +1.00 . Semakin R mendekati angka 1.00 maka dapat diartikan hubungan antar variabel bebas dengan variabel terikat semakin kuat dan bersifat negatif dan juga sebaliknya.

### 3.7.4. Uji Determinan ( $R^2$ )

Selanjutnya untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat, yaitu dapat digunakan rumus sebagai determinasi sebagai berikut (Sugiyono, 2004:190).

$$D = R^2 \times 100\%$$

Keterangan :

D = Determinan

R = Regresi linier

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Deskripsi Data Hasil Penelitian**

##### **4.1.1 Statistik Deskriptif**

Deskripsi data penelitian yang disajikan adalah untuk memberikan gambaran secara umum mengenai penyebaran data di lapangan. Data yang dijadikan dasar deskripsi hasil penelitian ini adalah data yang dihasilkan dari tiga variabel yaitu Kompetensi Profesional (X1), Motivasi Kerja (X2), Iklim Kerja (X3) dan Efektivitas Kerja Dosen (Y). Untuk menyajikan statistik deskriptif, sehingga dapat diketahui beberapa data deskriptif antara lain: jumlah responden (N), nilai rata – rata (*mean*), nilai tengah (*median*), nilai yang sering muncul (*mode*), simpangan baku (*Standard Deviation*), varians (*Variance*), rentang (*range*), skor terendah (*minimum score*), skor tertinggi (*maksimum score*), maka dapat digunakan perhitungan menggunakan aplikasi SPSS 20.0.

Tabel 4.1 Rekapitulasi Data Deskriptif Variabel X1, X2, X3 dan Y

	Kompetensi Profesional (X1)	Motivasi (X2)	Iklim Kerja (X3)	Efektivitas Kerja Dosen (Y)
N Valid	58	58	58	58
Missing	0	0	0	0
Mean	34.48	40.42	46.17	51.42
Std. Deviation	12.329	14.398	17.235	16.789
Variance	151.450	208.124	261.164	286.346
Range	48	57	64	69
Minimum	12	14	16	20
Maximum	60	71	80	88
Sum	2001	2339	2688	2988

- Multiple modes exist. The smallest value is shown
- Sumber: Pengolahan Data SPSS Tahun 2022

#### a. Kompetensi Profesional (X1)

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, maka data deskriptif variabel kompetensi profesional (X1) yang diperoleh dari hasil penelitian, menunjukkan bahwa jumlah responden (N) sebesar 58 orang, nilai rata-rata (*mean*) sebesar 34.48, simpangan baku (*Standard Deviation*) sebesar 12.329, varians (*Variance*) sebesar 151.450, rentang (*range*) sebesar 48, skor terendah (*minimum score*) sebesar 12, skor tertinggi (*maksimum score*) sebesar 60, jumlah kelas sebesar 6,817 dibulatkan menjadi 7 kelas dan panjang interval kelas =  $\frac{Range (C)}{Jumlah\ Kelas (k)} = \frac{48}{6,817} = 7,04$ , dibulatkan menjadi 7.

Adapun tabel distribusi frekuensi dari variabel Kompetensi Profesional (X1) ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Skor Kompetensi Profesional (X1)**

<b>Interval Kelas</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Frekuensi Relatif</b>	<b>Frekuensi Kumulatif</b>
12-18	5	8.6	8.6
19-25	8	10.4	19,0
26-32	12	21.2	40,2
33-39	14	29.5	69,7
40-46	10	15.7	85,4
47-53	6	8.8	94,2
54-60	4	5,8	100
Total	58	100.0	

Sumber: Pengolahan Data SPSS Tahun 2022

### **b. Motivasi Kerja (X2)**

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, maka data deskriptif variabel motivasi kerja (X2) yang diperoleh dari hasil penelitian, menunjukkan bahwa jumlah responden (N) sebesar 58 orang, nilai rata-rata (*mean*) sebesar 40.33, simpangan baku (*Standard Deviation*) sebesar 14.398, varians (*Variance*) sebesar 208.124, rentang (*range*) sebesar 57, skor terendah (*minimum score*) sebesar 14, skor tertinggi (*maksimum score*) sebesar 71, jumlah kelas sebesar sebanyak 7 kelas dan panjang interval kelas =

$$\frac{\text{Range (C)}}{\text{Jumlah Kelas (k)}} = \frac{57}{6,817} = 8,561, \text{ dibulatkan menjadi } 9. \text{ Adapun tabel distribusi}$$

frekuensi dari variabel motivasi kerja (X2) ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi skor Motivasi Kerja (X2)**

Interval Kelas	Frekuensi	Frekuensi Relatif	Frekuensi Kumulatif
14-22	5	8.6	8.6
23-31	14	23.9	32,5
32-40	8	13.7	46,2
41-49	16	27.5	73,7
50-58	10	17.1	90,8
59-67	3	5.1	95,9
68-76	2	4.1	100.0
	58	100.0	

Sumber: Pengolahan Data SPSS Tahun 2022

### c. Iklim Kerja (X3)

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, maka data deskriptif variabel iklim kerja (X3) yang diperoleh dari hasil penelitian, menunjukkan bahwa jumlah responden (N) sebesar 58 orang, nilai rata-rata (*mean*) sebesar 46.17, simpangan baku (*Standard Deviation*) sebesar 17.235, varians (*Variance*) sebesar 261.164, rentang (*range*) sebesar 64, skor terendah (*minimum score*) sebesar 16, skor tertinggi (*maksimum score*) sebesar 80. Adapun tabel distribusi frekuensi dari variabel Iklim Kerja (X3) ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Skor Iklim Kerja (X3)**

Interval Kelas	Frekuensi	Frekuensi Relatif	Frekuensi Kumulatif
16-25	4	6.9	6.9
26-35	12	20.5	27.4
36-45	14	24.1	51.5
46-55	12	20.6	72,1
56-65	9	15.4	87,5
66-75	4	6.8	94,3
76-85	3	5.7	100
total	58	100.0	

Sumber: Pengolahan Data SPSS Tahun 2022

#### d. Efektivitas Kerja Dosen (Y)

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, maka data deskriptif variabel efektivitas kerja dosen (Y) yang di peroleh dari hasil penelitian, menunjukkan bahwa jumlah responden (N) sebesar 58 orang, nilai rata-rata (*mean*) sebesar 51.42, simpangan baku (*Standard Deviation*) sebesar 16.789, varians (*Variance*) sebesar 286.346, rentang (*range*) sebesar 68, skor terendah (*minimum score*) sebesar 20, skor tertinggi (*maksimum score*) sebesar 88. Adapun tabel distribusi frekuensi dari variabel efektivitas (Y) ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Skor Efektivitas Kerja Dosen (Y)**

Interval Kelas	Frekuensi	Frekuensi Relatif	Frekuensi Kumulatif
20-30	4	6.9	6.9
31-41	15	25.7	32.6
42-52	11	18.9	51.5
53-63	13	22.2	73.3
64-74	10	17.0	90.3
75-85	3	5.1	95.8
86-96	1	4.2	100.0
total	58	100.0	

Sumber: Pengolahan Data SPSS Tahun 2022

#### 4.1.2 Tingkat Penentuan Kecenderungan Variabel

Dalam menentukan *range* untuk nilai tingkat kecenderungan variabel penelitian, maka digunakan rumus sebagai berikut:

Tinggi =  $X \geq \text{Mean} + \text{Standar Deviasi}$

Sedang =  $\text{Mean} - \text{Standar Deviasi} \leq X < \text{Mean} + \text{Standar Deviasi}$

Kurang =  $X < \text{Mean} - \text{Standar Deviasi}$ .

**a. Kompetensi Profesional (X1)**

Dari data Deskriptif Statistik maka diperoleh nilai *Mean (M)* sebesar 34.48 dan *Standar Deviasi (SD)* sebesar 12.329

$$\text{Tinggi} = X \geq M + SD$$

$$= X \geq 46.80$$

$$= X \geq 47 \text{ (dibulatkan)}$$

$$\text{Sedang} = M - SD \leq X < M + SD$$

$$= 22.16 \leq X < 46.80$$

$$= 22 \leq X < 47 \text{ (dibulatkan)}$$

$$\text{Kurang} = X < M - SD = X < 22.16$$

$$= X < 22 \text{ (dibulatkan)}$$

Perhitungan di atas, maka dapat diperoleh kriteria kecenderungan kompetensi profesional sebagai berikut:

**Tabel 4.6 Distribusi Kategorisasi Variabel Kompetensi Profesional (X1)**

No	Skor	Frekuensi		Kategori
		Frekuensi	%	
1	$X \geq 47$	9	15.5	Tinggi
2	$22 \leq X < 47$	44	75.8	Sedang
3	$X < 22$	5	8.62	Kurang

Berdasarkan data hasil penelitian dan sebagaimana ditunjukkan dalam tabel di atas dapat disimpulkan bahwa penentuan kecenderungan variabel kompetensi profesional (X1) adalah:

1. Responden yang memiliki  $X \geq 47$  ada 9 orang atau sebanyak 15.5% dengan kategori tinggi.

2. Responden yang memiliki score  $22 \leq X < 47$  ada 44 orang atau sebanyak 75.8% dengan kategori sedang.
3. Responden yang memiliki score  $X < 22$  ada 5 orang atau sebanyak 8.62% dengan kategori kurang

### b. Motivasi Kerja (X2)

Dari data Deskriptif Statistik maka diperoleh nilai *Mean (M)* sebesar 40.42 dan *Standar Deviasi (SD)* sebesar 14.398

$$\text{Tinggi} = X \geq M + SD$$

$$= X \geq 54.81$$

$$= X \geq 55 \text{ (dibulatkan)}$$

$$\text{Sedang} = M - SD \leq X < M + SD$$

$$= 26.03 \leq X < 54.81$$

$$= 26 \leq X < 55 \text{ (dibulatkan)}$$

$$\text{Kurang} = X < M - SD = X < 26.03$$

$$= X < 26 \text{ (dibulatkan)}$$

Perhitungan di atas, maka dapat diperoleh kriteria kecenderungan motivasi kerja sebagai berikut:

**Tabel 4.7 Hasil Validasi Iklim Kerja**

No	Skor	Frekuensi		Kategori
		Frekuensi	%	
1	$X \geq 55$	9	15.5	Tinggi
2	$26 \leq X < 55$	42	72.4	Sedang
3	$X < 26$	7	12.0	Kurang

Berdasarkan data hasil penelitian dan sebagaimana ditunjukkan dalam tabel di

atas dapat disimpulkan bahwa penentuan kecenderungan variabel motivasi kerja(X2) adalah:

1. Responden yang memiliki  $X \geq 55$  ada 7 orang atau sebanyak 15.5% dengan kategori tinggi.
2. Responden yang memiliki score  $26 \leq X < 55$  ada 42 orang atau sebanyak 72.4% dengan kategori sedang.
3. Responden yang memiliki score  $X < 26$  ada 7 orang atau sebanyak 12.0% dengan kategori kurang.

### c. Iklim Kerja (X3)

Dari data Deskriptif Statistik maka diperoleh nilai *Mean (M)* sebesar 46.17 dan *Standar Deviasi (SD)* sebesar 17.235

$$\text{Tinggi} = X \geq M + SD$$

$$= X \geq 63.405$$

$$= X \geq 63 \text{ (dibulatkan)}$$

$$\text{Sedang} = M - SD \leq X < M + SD$$

$$= 28.93 \leq X < 63.405$$

$$= 29 \leq X < 63 \text{ (dibulatkan)}$$

$$\text{Kurang} = X < M - SD = X < 28.93$$

$$= X < 29 \text{ (dibulatkan)}$$

Perhitungan di atas, maka dapat diperoleh kriteria kecenderungan iklim kerjasebagai berikut:

**Tabel 4.8 Distribusi Kategorisasi Variabel Iklim Kerja (X3)**

No	Skor	Frekuensi		Kategori
		Frekuensi	%	
1	$X \geq 63$	9	15.5	Tinggi
2	$29 \leq X < 63$	43	74.1	Sedang
3	$X < 29$	6	10.3	Kurang

Berdasarkan data hasil penelitian dan sebagaimana ditunjukkan dalam tabel di atas dapat disimpulkan bahwa penentuan kecenderungan variabel iklim kerja adalah:

1. Responden yang memiliki  $X \geq 63$  ada 9 orang atau sebanyak 15.5% dengan kategori tinggi.
2. Responden yang memiliki score  $29 \leq X < 63$  ada 43 orang atau sebanyak 74.1% dengan kategori sedang.
3. Responden yang memiliki score  $X < 29$  ada 6 orang atau sebanyak 10.3% dengan kategori kurang

#### **d. Efektivitas Kerja (Y)**

Dari data Deskriptif Statistik maka diperoleh nilai *Mean (M)* sebesar 51.42 dan *Standar Deviasi (SD)* sebesar 16.789

$$\text{Tinggi} = X \geq M + SD$$

$$= X \geq 68.209$$

$$= X \geq 68 \text{ (dibulatkan)}$$

$$\text{Sedang} = M - SD \leq X < M + SD$$

$$= 34.63 \leq X < 68.20$$

$$= 35 \leq X < 68 \text{ (dibulatkan)}$$

Kurang =  $X < M - SD = X < 34.63$

=  $X < 35$  (dibulatkan)

Perhitungan di atas, maka dapat diperoleh kriteria efektivitas kerja (Y) sebagai berikut:

**Tabel 4.9 Distribusi Kategorisasi Variabel Efektivitas Kerja (Y)**

No	Skor	Frekuensi		Kategori
		Frekuensi	%	
1	$X \geq 68$	9	15.5	Tinggi
2	$35 \leq X < 68$	41	70.6	Sedang
3	$X < 35$	8	13.7	Kurang

Berdasarkan data hasil penelitian dan sebagaimana ditunjukkan dalam tabel di atas dapat disimpulkan bahwa penentuan kecenderungan variabel Efektivitas (Y) adalah:

1. Responden yang memiliki  $X \geq 68$  ada 9 orang atau sebanyak 15.5% dengan kategori tinggi.
2. Responden yang memiliki score  $35 \leq X < 68$  ada 41 orang atau sebanyak 70.6% dengan kategori sedang.
3. Responden yang memiliki score  $X < 35$  ada 8 orang atau sebanyak 13.7% dengan kategori kurang

#### **4.2 Pengujian Persyaratan Analisis Data**

Menurut Sugiyono (2013: 210) untuk pengujian hipotesis dengan analisis inferensial yang menggunakan statistik parametrik memerlukan terpenuhinya banyak asumsi sebagai persyaratan analisis. Pengujian Persyaratan Analisis Data merupakan

suatu model yang digunakan untuk menguji layak atau tidaknya suatu data untuk digunakan dalam suatu penelitian. Ada beberapa pengujian yang harus dijalankan terlebih dahulu untuk menguji apakah model yang dipergunakan tersebut mewakili atau mendekati kenyataan yang ada. Untuk menguji kelayakan model regresi yang digunakan, maka harus terlebih dahulu memenuhi uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heterokedastisitas.

#### **4.2.1 Uji Normalitas Data**

Uji normalitas merupakan pengujian yang bertujuan untuk mengetahui distribusi frekuensi data apakah terdistribusi secara normal dalam model regresi berganda yang digunakan. Dalam model regresi linier, asumsi ini ditunjukkan oleh nilai error ( $\epsilon$ ) yang berdistribusi normal. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak dilakukan pengujian secara statistik. Pengujian normalitas data menggunakan Test of Normality Kolmogorov-Smirnov dalam program SPSS 20.0. Hasil uji Normalitas yang telah dilakukan dengan menggunakan SPSS dapat dilihat dalam tabel dibawah ini:

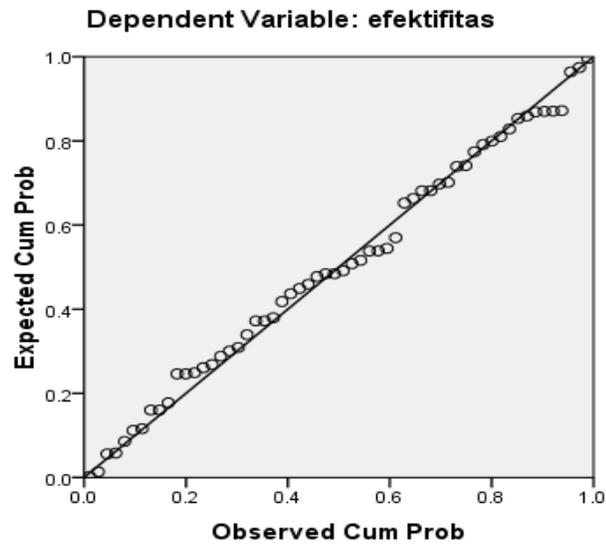
**Tabel 4.10. Normalitas Kolmogorov-Smirnov Tests of Normality**

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>		
		Unstandardized Residual
N		58
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.41941730
Most Extreme Differences	Absolute	.165
	Positive	.110
	Negative	.165
Kolmogorov-Smirnov Z		1.256
Asymp. Sig. (2-tailed)		.784

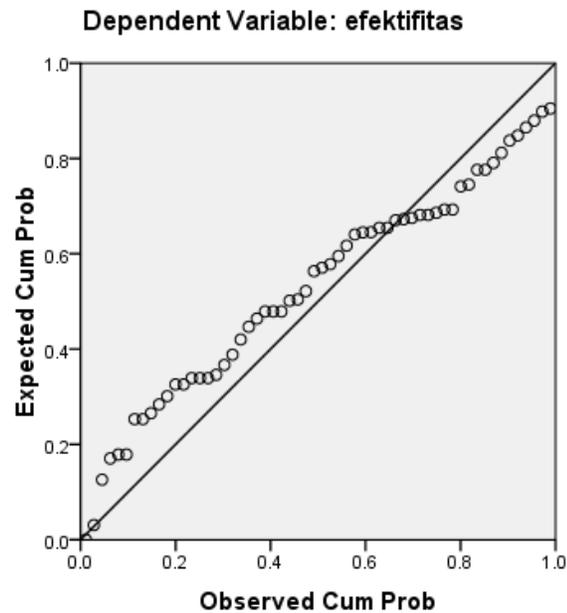
a. Test distribution is Normal.

Berdasarkan hasil uji normalitas data menurut Kolmogorov-Smirnov yang dilakukan dari 58 responden yang meliputi data variabel Kompetensi Profesional (X1), Motivasi Kerja (X2), Iklim Kerja (X3) dan Efektivitas Kerja (Y). Diketahui bahwa nilai probabilitas signifikansi (*2 – tailed*).

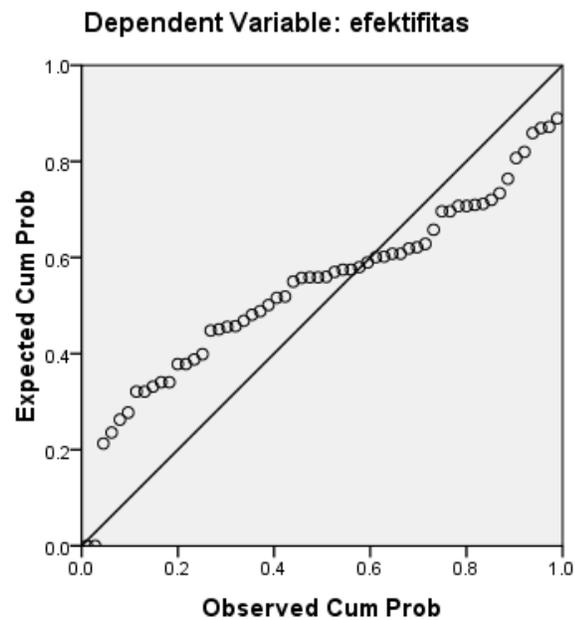
Berdasarkan hasil uji di atas, Kolmogorov-Smirnov Test adalah pengujian lain dalam uji normalitas yang menghasilkan nilai Asymp. Sig. (*2-tailed*) sebesar 0.785 lebih besar dari alpha (0.05), sehingga disimpulkan bahwa sebaran data terdistribusi secara normal. Untuk melihat apakah data berdistribusi secara normal maka salah satunya dapat melihat grafik P-Plots dan histogram dari ketiga variabel tersebut. Cara melihat grafik P-Plots adalah apabila titik-titik data menyebar mengikuti garis diagonal dan tidak menyimpang jauh dari garis diagonal, maka dapat dinyatakan bahwa data terdistribusi normal.

**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual****Gambar 4.1 Grafik P-Plots Data Kompetensi Profesional**

Dari gambar di atas, dapat dilihat titik-titik data menyebar dan tidak menyimpang jauh dari garis diagonal, maka dinyatakan bahwa data variabel Kompetensi Profesional terdistribusi normal.

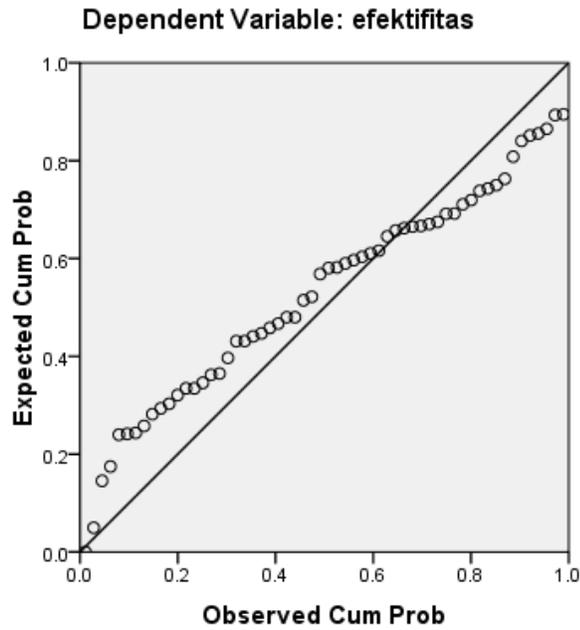
**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual****Gambar 4.2. Grafik P-Plots Data Motivasi Kerja**

Dari gambar di atas, dapat dilihat titik-titik data menyebar dan tidak menyimpang jauh dari garis diagonal, maka dinyatakan bahwa data variabel motivasi kerja terdistribusi normal.

**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual****Gambar 4.3 Grafik P-Plots Data iklim kerja**

Dari gambar di atas, dapat dilihat titik-titik data menyebar dan tidak menyimpang jauh dari garis diagonal, maka dinyatakan bahwa data variabel iklim kerja terdistribusi normal.

### Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



**Gambar 4.4 Grafik P-Plots Data efektifitas**

Dari gambar di atas, dapat dilihat titik-titik data menyebar dan tidak menyimpang jauh dari garis diagonal, maka dinyatakan bahwa data variabel efektifitas terdistribusi normal.

#### **4.2.2. Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas ini bertujuan untuk menguji adanya korelasi antara variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat). Jika terjadi hubungan maka dapat dikatakan terjadi permasalahan multikolinearitas. Beberapa kriteria yang

dapat digunakan untuk mendeteksi multikolinearitas antara lain dengan melihat angka Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) hitungannya. Pedoman keputusan berdasarkan nilai Tolerance:

- a. Jika nilai Tolerance  $> 0.10$ , maka artinya tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi.
- b. Jika nilai Tolerance  $< 0,10$ , maka artinya terjadi multikolinearitas dalam model regresi.

Pedoman keputusan berdasarkan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF):

- a. Jika nilai VIF  $< 10,00$ , maka artinya terjadi multikolinearitas dalam model regresi.
- b. Jika nilai VIF  $> 10,00$ , maka artinya tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi.

Hasil uji Multikolinearitas yang telah dilakukan dengan menggunakan SPSS 20.0 dapat dilihat dalam tabel dibawah ini:

**Tabel 4.11. Angka Tolerance dan VIF**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Kompetensi profesional	.706	1.417
Motivasi kerja	.017	1.741
Iklim kerja	.018	1.479

Dependent Variable: Efektivitas

Sumber: Pengolahan Data SPSS Tahun 2022

- a. variabel Kompetensi Profesional nilai VIF 1.417 Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi.
- b. Variabel motivasi kerja nilai VIF 1.741 hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi.
- c. variabel optimisme akademik nilai VIF 1.479 hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi.

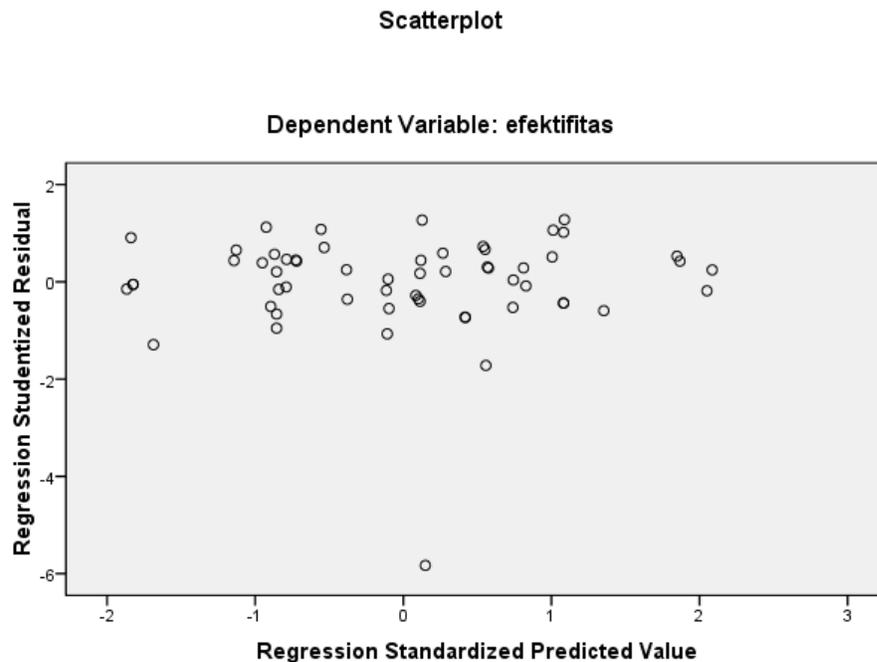
#### **4.2.3 Uji Heterokedastisitas**

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terdapat ketidaksamaan varian dari suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian dari suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Adapun cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas, antara lain dengan melihat grafik Scatterplot.

Grafik Scatterplot adalah cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas antara nilai prediksi variabel dependen dengan residualnya. Kriteria pengambilan keputusan adalah:

- a. Titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka nol (0).
- b. Titik-titik data tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja.
- c. Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang, melebar, kemudian menyempit dan melebur kembali.
- d. Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola.

Hasil uji Scatterplot yang telah dilakukan dengan menggunakan SPSS 20.0 dapat dilihat dalam tabel dibawah ini:



**Gambar 4.5 Grafik Scatterplot**

Berdasarkan output Grafik *Scatterplot* diatas, terlihat bahwa titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heterokedastisitas.

#### **4.2.4. Analisis Uji Linearitas Regresi**

Setelah didapatkan syarat analisis data, yaitu data yang terdistribusi secara normal, tidak terjadi permasalahan multikolinearitas dan tidak terjadi gejala heterokedastisitas, maka akan dilakukan analisis uji linearitas. Analisis uji Linearitas yang digunakan adalah uji analisis regresi. Analisis Regresi yang digunakan ada dua

cara yaitu analisis regresi parsial dengan menggunakan uji t dan analisis regresi berganda dengan menggunakan uji F.

#### 4.2.4.1 Analisis Regresi Parsial (Uji-t)

Uji t dilakukan untuk menguji pengaruh variabel-variabel bebas secara parsial (terpisah) terhadap variabel terikat. Caranya yaitu dengan melakukan pengujian koefisien regresi setiap variabel bebas dengan menggunakan uji-t. Hasil pengolahan data yang dilakukan menggunakan SPSS 20.0 diperoleh:

**Tabel 4.12 Hasil Uji t**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	27.095	5.774		.469	.000
Kompetensi profesional	.706	.156	.514	4.483	.006
Motivasi kerja	1.150	.032	.979	36.066	.000
Iklim kerja	1.024	.032	.974	31.897	.000

Dependent Variable: efektivitas

Sumber: Pengolahan Data SPSS Tahun 2022

Dari tabel diatas dapat diketahui ada tidaknya pengaruh variabel variabel Kompetensi Profesional (X1), variabel motivasi kerja (X2), dan Variabel iklim kerja (X3) secara parsial (sendiri-sendiri) terhadap variabel efektivitas (Y). Dasar pengambilan keputusan Uji t Parsial dalam analisis regresi dapat dilakukan dengan cara:

- 1) Jika nilai signifikansi (Sig.) < probabilitas 0,05 maka ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y), atau Hipotesis Diterima.

- 2) Jika nilai signifikansi (Sig.) > probabilitas 0,05 maka tidak ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y), atau Hipotesis Ditolak.
- a) Nilai signifikansi (Sig.) variabel Kompetensi Profesional (X1) adalah sebesar 0,000 dan nilai t hitung sebesar 4.483. Karena nilai signifikansi (Sig.) 0,000 < probabilitas 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh variabel Kompetensi Profesional (X1) terhadap variabel efektivitas (Y), atau Hipotesis Ha Diterima. t hitung yang bernilai positif ini menyatakan bahwa ada pengaruh positif antara variabel Kompetensi Profesional (X1) terhadap variabel efektivitas (Y).
- b) Nilai signifikansi (Sig.) variabel Motivasi Kerja (X2) adalah sebesar 0,000 dan nilai t hitung sebesar 36.066 karena nilai signifikansi (Sig.) 0,000 < probabilitas 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap variabel efektivitas (Y), atau Hipotesis Ha Diterima. t hitung yang bernilai positif ini menyatakan bahwa ada pengaruh positif antara variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap variabel efektivitas kerja(Y).
- c) Nilai signifikansi (Sig.) variabel iklim kerja (X3) adalah sebesar 0,000 dan nilai t hitung sebesar 31.897. Karena nilai signifikansi (Sig.) 0,000 < probabilitas 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh variabel iklim kerja (X3) terhadap variabel efektivitas (Y), atau Hipotesis Ha Diterima t hitung yang bernilai positif ini menyatakan bahwa ada pengaruh positif antara variabel iklim kerja (X3) terhadap variabel efektivitas (Y).

#### 4.2.4.2 Analisis Regresi Berganda/ Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan atau uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independent secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen dilakukan dengan menggunakan uji F yaitu dengan cara membandingkan:

- 1) Apabila nilai signifikan F hitung  $<$  nilai signifikan  $\alpha = 0.05$  maka hipotesis yang diajukan diterima.
- 2) Sebaliknya jika nilai signifikan F hitung  $>$  nilai signifikan  $\alpha = 0.05$  maka hipotesis yang diajukan tidak dapat diterima.

Penelitian ini memiliki lebih dari satu variabel bebas yang akan diuji untuk mengetahui pengaruhnya terhadap variabel terikat, maka proses analisis regresi yang dilakukan adalah menggunakan analisis regresi berganda.

Menurut Sugiyono (2015:277) “Analisis regresi ganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasinya (dinaik-turunkannya)”. Untuk kepentingan analisis dan pengujian hipotesis digunakan analisis regresi linear berganda yang diolah menggunakan program SPSS 20.0.

Hasil uji Regresi Berganda yang telah dilakukan dengan menggunakan SPSS 20.0 dapat dilihat dalam tabel di bawah ini:

**Tabel 4.13 Hasil Uji F  
ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	15766.015	4	5255.338	42.581	.000 <sup>a</sup>
	Residual	666.468	54	12.342		
	Total	16432.483	58			

a. Predictors: (Constant), iklim kerja, Kompetensi Profesional, motivasi

b. Dependent Variable: efektivitas

Sumber: Pengolahan Data SPSS Tahun 2022

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai signifikansi dalam uji F sebesar 42,5811 dengan perolehan nilai sig  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan (bersama-sama) variabel kompetensi profesional, motivasi kerja dan iklim kerja terhadap variabel efektivitas kerja dosen STIE Bina Karya Tebing Tinggi.

#### 4.2.4.3 Koefisien Determinan (R<sup>2</sup>)

Uji ini digunakan untuk melihat kontribusi (besarnya sumbangan) variabel bebas, yaitu Kompetensi Profesional (X1), Motivasi Kerja (X2), Iklim Kerja (X3) terhadap variabel terikat yaitu Efektivitas Kerja (Y). Dari data yang didapatkan pada uji F (simultan) diketahui bahwa variabel Kompetensi Profesional (X1), Motivasi (X2), Iklim Kerja (X3) secara simultan (bersama-sama) memiliki pengaruh terhadap variabel Efektivitas (Y). Tetapi belum diketahui berapa besar persentase pengaruh dari kedua variabel. Maka hasil uji Koefisien determinan (R<sup>2</sup>) dilakukan untuk mengetahui besar persentase pengaruh tersebut dengan menggunakan SPSS 20.0.

Hasilnya dapat dilihat dalam tabel di bawah ini:

**Tabel 4.14. Hasil Koefisien Determinan Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.780 <sup>a</sup>	.959	.957	3.513	1.122

a. Predictors: (Constant), iklim kerja, Kompetensi Profesional, motivasi kerja

b. Dependent Variable: efektivitas

Untuk mengetahui berapa besar pengaruh dari variabel Kompetensi Profesional (X1), Motivasi Kerja (X2), Iklim Kerja (X3) secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel efektivitas kerja dosen (R square) maka dapat dilihat dari tabel di atas. Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (kontribusi) pengaruh variabel variabel Kompetensi Profesional (X1), Motivasi (X2), Iklim Kerja (X3) secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel efektivitas kerja (R square) adalah sebesar 95.9 %. Artinya variabel Kompetensi Profesional (X1), Motivasi (X2), Iklim Kerja (X3) secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel efektivitas kerja dosen sebesar 95.9% dan 4.1% dipengaruhi oleh faktor lainnya.

### 4.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah hipotesis yang diungkapkan dalam penelitian ini dapat diterima atau ditolak. Berdasarkan hasil uji persyaratan analisis, ternyata pengujian hipotesis dapat dilakukan sebab uji persyaratan analisis penelitian telah memenuhi persyaratan. Untuk menguji besarnya

pengaruh Variabel Kompetensi Profesional (X1), Motivasi (X2), Iklim Kerja (X3) terhadap Efektivitas Kerja Dosen (Y) secara parsial digunakan analisis regresi linier sederhana dengan uji t. Sedangkan untuk menguji besarnya pengaruh variabel Kompetensi Profesional (X1), Motivasi (X2), Iklim Kerja (X3) terhadap Efektivitas Kerja Dosen (Y) secara bersama sama atau simultan digunakan analisis regresi linier sederhana dengan uji F

#### 4.3.1 Hipotesis Pertama

Hipotesis yang pertama menyatakan “Terdapat pengaruh yang signifikan kompetensi profesional terhadap efektivitas kerja dosen”. Berikut hasil analisis regresi linier dengan menggunakan program SPSS 20.0.

Model	Standardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		Std. Error	Beta		
(Constant)	27.096	5.776		.469	.000
Kompetensi Profesional	.709	.158	.514	4.483	.000

Dependent Variable: efektivitas

Berdasarkan hasil perhitungan dengan program SPSS yang ditampilkan pada tabel tersebut diperoleh persamaan regresi antara variabel kompetensi profesional (X1) terhadap efektivitas kerja dosen (Y) adalah  $\hat{Y} = 27.096 + 0.709X_1$ . Persamaan regresi tersebut memberikan informasi bahwa setiap perubahan nilai kompetensi profesional sebesar satu satuan, maka akan mempengaruhi kinerja dosen sebesar 0.709. Koefisien korelasi bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kompetensi profesional (X1) terhadap efektivitas kerja dosen (Y).

Berdasarkan tabel tersebut diperoleh t hitung sebesar .709 dimana t hitung > t

tabel alpha 0,05 dan signifikansi (Sig.) sebesar 0,000. Berdasarkan hal tersebut, maka dapat diketahui bahwa t hitung 4.483 atau nilai signifikansi (Sig.)  $0,000 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki hubungan regresi yang signifikan dan terdapat pengaruh antara kompetensi profesional (X1) terhadap efektivitas kerja dosen (Y).

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.514 <sup>a</sup>	.265	.251	14.693

a. Predictors: (Constant), Kompetensi Profesional

b. Dependent Variable: efektivitas

Berdasarkan tabel tersebut, maka besarnya pengaruh kompetensi profesional terhadap efektivitas kerja dosen sebesar 26.5%. Hal tersebut menjelaskan bahwa persamaan regresi antara kompetensi profesional (X1) terhadap efektivitas kerja dosen (Y) adalah linear dan signifikan dengan besar pengaruh 26.5%. sehingga dapat dipertanggung jawabkan sebagai suatu alat dalam pengambilan keputusan penelitian ini dan pada penelitian selanjutnya. Dengan adanya pengaruh yang diberikan memberikan suatu asumsi bahwa kompetensi profesional memiliki pengaruh terhadap peningkatan efektivitas. Semakin baik kompetensi profesional maka akan semakin baik pula efektivitas.

### 4.3.2 Hipotesis Kedua

Hipotesis yang pertama menyatakan “Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap efektivitas kerja dosen”. Berikut hasil analisis regresi linier dengan menggunakan program SPSS 20.0.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		Std. Error	Beta		
(Constant)	27.096	5.776		.469	.000
Motivasi Kerja	1.151	.032	.979	36.066	.000

a. Dependent Variable: efektivitas

Berdasarkan hasil perhitungan dengan program SPSS yang ditampilkan pada tabel tersebut diperoleh persamaan regresi antara variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap efektivitas kerja dosen ( $Y$ ) adalah  $\hat{Y} = 27.096 + 1.151X_2$ . Persamaan regresi tersebut memberikan informasi bahwa setiap perubahan nilai motivasi kerja sebesar satu satuan, maka akan mempengaruhi efektivitas sebesar 36.065. Koefisien korelasi bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap efektivitas kerja ( $Y$ ).

Berdasarkan tabel tersebut diperoleh  $t$  hitung sebesar 36.066 dimana  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel alpha 0,05 dan signifikansi (Sig.) sebesar 0,000. Berdasarkan hal tersebut, maka dapat diketahui bahwa  $t$  hitung 36.066 atau nilai signifikansi (Sig.)  $0,00 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki hubungan regresi yang signifikan dan terdapat pengaruh antara motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap efektivitas kerja ( $Y$ ).

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.284 <sup>a</sup>	.352	.258	3.480

a. Predictors: (Constant), motivasi kerja

Berdasarkan tabel tersebut, maka besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap efektivitas sebesar 35.2%. Hal tersebut menjelaskan bahwa persamaan regresi antara motivasi kerja (X2) terhadap efektivitas kerja (Y) adalah linear dan signifikan dengan besar pengaruh 35.2 %. Sehingga dapat dipertanggung jawabkan sebagai suatu alat dalam pengambilan keputusan penelitian ini dan pada penelitian selanjutnya. Dengan adanya pengaruh yang diberikan memberikan suatu asumsi bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap peningkatan efektivitas. Semakin baik motivasi kerja maka akan semakin baik pula efektivitas.

### 4.3.3 Hipotesis Ketiga

Hipotesis yang pertama menyatakan “Terdapat pengaruh yang signifikan Iklim Kerja terhadap efektivitas kerja”. Berikut hasil analisis regresi linier dengan menggunakan program SPSS 20.0.

Model	standardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		td. Error	Beta		
(Constant)	27.096	5.776		.469	.000
Iklm kerja	1.025	.032	.974	31.897	.000

Berdasarkan hasil perhitungan dengan program SPSS yang ditampilkan pada tabel tersebut diperoleh persamaan regresi antara variabel iklim kerja(X3) terhadap efektivitas kerja (Y) adalah  $\hat{Y} = 27.096 + 1.025X_3$ . Persamaan regresi tersebut memberikan informasi bahwa setiap perubahan nilai Iklim kerja sebesar satu satuan, maka akan mempengaruhi Iklim kerja sebesar 4.691 Koefisien korelasi bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara iklim kerja (X3) terhadap efektivitas kerja (Y). Berdasarkan tabel tersebut diperoleh t hitung sebesar 31.897 dimana t hitung > t tabel alpha 0,05 dan signifikansi (Sig.) sebesar 0,000. Berdasarkan hal tersebut, maka dapat diketahui bahwa t hitung 31,897 atau nilai signifikansi (Sig.) 0,000 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki hubungan regresi yang signifikan dan terdapat pengaruh antara iklim kerja (X3) terhadap efektivitas kerja (Y).

### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.274 <sup>a</sup>	.342	.246	3.912

a. Predictors: (Constant), iklim kerja

b. Dependent Variable: efektivitas

Berdasarkan tabel tersebut, maka besarnya pengaruh iklim kerja terhadap efektivitas sebesar 34.2%. Hal tersebut menjelaskan bahwa persamaan regresi antara iklim kerja (X3) terhadap efektivitas kerja (Y) adalah linear dan signifikan dengan besar pengaruh 34.2%. Sehingga dapat dipertanggung jawabkan sebagai suatu alat dalam pengambilan keputusan penelitian ini dan pada penelitian selanjutnya. Dengan adanya pengaruh yang diberikan memberikan suatu asumsi bahwa iklim kerja memiliki pengaruh terhadap peningkatan efektivitas. Semakin baik iklim kerja maka akan semakin baik pula efektivitas kerja dosen.

#### 4.3.4 Hipotesis Keempat

Hasil penelitian menunjukkan statistik kompetensi profesional (X1), motivasi (X2), iklim kerja (X3) yang dimiliki oleh guru terhadap efektivitas berdasarkan hipotesis nol (Ho) yang menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan Kompetensi Profesional (X1), Motivasi (X2), Iklim Kerja (X3) terhadap Efektivitas Kerja (Y)

hipotesis alternatif ( $H_a$ ) yang menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan, pengujian tersebut dengan menggunakan teknik analisis regresi.

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa pada tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 0,05$ ) diperoleh F hitung sebesar 42.581 dengan signifikansi (Sig.) 0,000. Dengan demikian, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan sangat signifikan antara Kompetensi Profesional (X1), Motivasi Kerja (X2), Iklim Kerja (X3) secara bersama-sama terhadap efektivitas. Adapun besarnya pengaruh ditunjukkan oleh koefisien determinasi  $R^2$  (R square) = 0.959, yang berarti bahwa Kompetensi Profesional (X1), Motivasi (X2), Iklim Kerja (X3) secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap efektivitas sebesar 95.9% dan sisanya yaitu 4.1% ditentukan oleh faktor lainnya. Memperhatikan hasil analisis regresi ganda, menunjukkan persamaan regresi (*unstandardized coefficients B*)  $\hat{Y} = 27.096 + .708X_1 + 1.152X_2 + 1.025X_3$ , yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit skor Kompetensi Profesional (X1), Motivasi (X2), Iklim Kerja (X3)) secara bersama-sama akan mempengaruhi peningkatan skor efektivitas sebesar 95.9%. Dengan demikian, maka dari ketiga variabel di atas memiliki pengaruh terhadap efektivitas.

#### **4.4 Pembahasan Hasil Penelitian**

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penelitian kemudian diolah menggunakan program SPSS 20.0, dapat dijadikan sebagai dasar untuk menjawab hipotesis yang diajukan yaitu adanya pengaruh Kompetensi Profesional (X1), Motivasi (X2), Iklim Kerja (X3) terhadap efektivitas kerja dosen baik secara sendiri-sendiri (parsial) maupun bersama-sama (simultan).

Tabel 4.15. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	27.096	5.776		.469	.000
Kompetensi Profesional	.708	.158	.514	4.483	.000
motivasi kerja	1.152	.032	.979	36.066	.000
iklim kerja	1.025	.032	.974	31.897	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Dosen

Sumber: Pengolahan Data SPSS Tahun 2022

Secara keseluruhan temuan dalam penelitian ini, dapat dibahas dengan cara mengkonfirmasi terhadap teori-teori yang sudah ada, sebagaimana telah dikemukakan pada Bab II di atas, yaitu:

#### 4.4.1 Analisis Pembahasan Pengaruh Kompetensi Profesional terhadap Efektivitas Kerja Dosen di STIE Bina Karya Tebing Tinggi

Hasil penelitian menunjukkan statistik pengaruh Kompetensi Profesional terhadap efektivitas kerja dosen berdasarkan hipotesis nol ( $H_0$ ) yang menyatakan tidak terdapat pengaruh positif Kompetensi Profesional ( $X_1$ ) terhadap efektivitas kerja dosen ( $Y$ ) melawan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) yang menyatakan terdapat pengaruh positif, pengujian tersebut dengan menggunakan teknik analisis regresi berganda yaitu uji t. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa diperoleh nilai t hitung sebesar 4.483 dan signifikansi (sig.) sebesar 0,000. Dengan demikian, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan cukup signifikan kompetensi profesional terhadap efektivitas kerja dosen

Adapun besarnya pengaruh ditunjukkan oleh koefisien determinasi  $R^2$  ( $R$  square) = 26.5 yang berarti bahwa kompetensi profesional memberikan pengaruh terhadap efektivitas sebesar 26.5% dan sisanya yaitu 73.5% ditentukan oleh faktor lainnya. Hasil analisis regresi sederhana, menunjukkan persamaan regresi (*unstandardized coefficients B*)  $\hat{Y} = 27.096 + .709X_1$ , yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit skor Kompetensi Profesional akan diikuti peningkatan skor efektivitas sebesar 0.709.

Sebagaimana temuan penelitian Panggabean, Akrim, dan Irvan (2021:53) menunjukkan pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja guru di SMP Negeri Se-Kecamatan Sidikalang Kabupaten Dairi. Hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa nilai thitung variabel kompetensi profesional sebesar 2.945 dan  $t$  tabel dengan  $\alpha = 5\%$  dianggap sebesar 1,67, sehingga  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel dan nilai Kompetensi Profesional yang signifikan sebesar  $0.005 < 0.05$  yang berarti dapat disimpulkan dari temuan menunjukkan bahwa kompetensi profesional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja profesional guru di SMP Negeri Se-Kecamatan Sidikalang Kabupaten Dairi. Hal ini menunjukkan bahwa dengan semakin baiknya kompetensi profesional yang ada di sekolah terhadap guru di SMP Negeri Se-Kecamatan Sidikalang Kabupaten Dairi maka kinerja profesional guru tersebut akan semakin baik.

#### **4.4.2 Analisis Pembahasan Pengaruh Motivasi terhadap Efektivitas Kerja Dosen di STIE Bina Kaya Tebing Tinggi**

Hasil penelitian menunjukkan statistik pengaruh motivasi kerja terhadap efektivitas kerja dosen berdasarkan hipotesis nol ( $H_0$ ) yang menyatakan

terdapat pengaruh positif Motivasi kerja (X2) terhadap efektivitas kerja dosen (Y) melawan hipotesis alternatif (Ha) yang menyatakan terdapat pengaruh positif, pengujian tersebut dengan menggunakan teknik analisis regresi berganda yaitu uji t. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa diperoleh nilai t hitung sebesar 36.066 dan signifikansi (sig.) sebesar 0,000. Dengan demikian, maka Ho ditolak dan Ha diterima, yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan cukup signifikan Motivasi kerja terhadap efektivitas kerja guru.

Adapun besarnya pengaruh ditunjukkan oleh koefisien determinasi R<sup>2</sup> (R square) = 35.2 yang berarti bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh terhadap efektivitas sebesar 35.2% dan sisanya yaitu 64.8% ditentukan oleh faktor lainnya. Hasil analisis regresi sederhana, menunjukkan persamaan regresi (*unstandardized coefficients B*)  $\hat{Y} = 27.096 + 1.152X_2$ , yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit skor Motivasi kerja akan diikuti peningkatan skor efektivitas sebesar 1.152.

Hal ini sejalan dengan Siagian dalam Ferina dan Akrim (2021: 99) yang menyatakan bahwa motivasi bersumber dari dalam individu maupun luar individu. Motivasi dimana dihubungkan dengan hirarki kebutuhan manusia, maka menyangkut kebutuhan tingkat lebih tinggi (*higher level needs*) yaitu *esteem needs* dan *self actualization needs*. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang mempunyai motivasi berarti karyawan telah mempunyai kekuatan untuk memperoleh kesuksesan dalam kehidupan. Motivasi penyemanagan seorang guru dapat juga di bagiakan pada partisipasinya dalam melibatkan dan mengambil keputusan.

Berdasarkan hasil penelitian Darmada dkk (2013: 7) dapat disimpulkan bahwa terdapat kontribusi yang positif dan signifikan antara motivasi kerja (X3) dengan

kinerja guru (Y) di Sekolah Menengah Pertama Se-Kecamatan Medoyo Kabupaten Jembrana dengan kontribusi sebesar 64,2%. Dengan kata lain dapat dinyatakan bahwa makin baik iklim kerja guru yang ada di sekolah, maka makin tinggi pula tingkat kinerja guru Sekolah Menengah Pertama Se-Kecamatan Medoyo Kabupaten Jembrana, sedangkan sisanya lagi 61,8% merupakan kontribusi faktor lain yang tidak diteliti.

#### **4.4.3 Analisis Pembahasan Iklim Kerja terhadap Efektivitas Kerja Dosen di STIE Bina Kaya Tebing Tinggi**

Hasil penelitian menunjukkan statistik pengaruh iklim kerja terhadap efektivitas berdasarkan hipotesis nol ( $H_0$ ) yang menyatakan tidak terdapat pengaruh positif iklim kerja terhadap efektivitas melawan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) yang menyatakan terdapat pengaruh positif, pengujian tersebut dengan menggunakan teknik analisis regresi berganda yaitu uji t. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa diperoleh nilai t hitung sebesar 31.897 dan signifikansi (sig.) sebesar 0,000. Dengan demikian, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan cukup signifikan iklim kerja terhadap efektivitas.

Adapun besarnya pengaruh ditunjukkan oleh koefisien determinasi  $R^2$  (R square) = 34.2% yang berarti bahwa iklim kerja memberikan pengaruh terhadap efektivitas sebesar 34.2% dan sisanya yaitu 65.8% ditentukan oleh faktor lainnya. Hasil analisis regresi sederhana, menunjukkan persamaan regresi (*unstandardized coefficients B*)  $\hat{Y} = 27.096 + .1.025X_3$ , yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit skor pengembangan diri akan diikuti peningkatan skor kinerja dosen sebesar 1.025.

Sebagaimana Robbins dalam Ferina dan Akrim (2021: 98) iklim merupakan produk akhir dari perilaku sekelompok orang yang berada dalam suatu organisasi. Iklim kerja yang di terapkan dalam suatu organisasi akan dipandang sebagai di karenakan sifat – sifat dalam lingkungan kerja hanya dirasakan dan memengaruhi perilaku para anggota di dalamnya dan iklim organisasi tersebut terbentuk karena adanya kegiatankegiatan di dalam organisasi. Konsep iklim kerja tersebut dianggap mempunyai kedudukan sebagai jembatan yang menghubungkan antarakebiasaan dan hasil kerja yang baik dan efektif.

#### **4.4.4 Analisis Pengaruh Kompetensi Profesional (X1), Motivasi (X2), Iklim Kerja (X3) dan Efektivitas Kerja Dosen (Y)**

Hasil penelitian menunjukkan statistik pengaruh Kompetensi Profesional (X1), Motivasi (X2), Iklim Kerja (X3) dan Efektivitas Kerja Dosen (Y) berdasarkan hipotesis nol ( $H_0$ ) yang menyatakan tidak terdapat pengaruh positif Kompetensi Profesional (X1), Motivasi (X2), Iklim Kerja (X3) dan Efektivitas Kerja Dosen (Y) melawan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) yang menyatakan terdapat pengaruh positif, pengujian tersebut dengan menggunakan teknik analisis regresi berganda. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa pada tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 0,05$ ) diperoleh nilai F hitung sebesar 42.581 dan signifikansi (Sig.) 0,000.

Dengan demikian, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan sangat signifikan kompetensi profesional (X1), Motivasi (X2), Iklim Kerja (X3) dan Efektivitas Kerja Dosen (Y). Adapun besarnya pengaruh ditunjukkan oleh koefisien determinasi  $R^2$  (R square) = 0.959, yang berarti signifikan Kompetensi Profesional (X1), Motivasi (X2), Iklim Kerja (X3) secara

bersama-sama memberikan pengaruh terhadap efektivitas kerja dosen sebesar 95.9 % dan sisanya yaitu 4.1% ditentukan oleh faktor lainnya. Memperhatikan hasil analisis regresi ganda, menunjukkan persamaan regresi (*unstandardized coefficients B*)  $\hat{Y} = 27.096 + .708X_1 + 1.152X_2 + 1.025X_3 + e$ , yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit Kompetensi Profesional ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ), Iklim Kerja ( $X_3$ ) secara bersama-sama akan mempengaruhi peningkatan skor efektivitas ( $Y$ ) sebesar 0,959 dengan demikian, maka dari Ketiga variabel di atas memiliki pengaruhnya terhadap efektivitas kerja dosen ( $Y$ ).

Sebagaimana hasil hasil penelitian ketiga tentang iklim kerja di STAIS Singaraja, menunjukkan bahwa iklim kerja berada dikategori baik, dimana rata-rata skor mencapai 206.267 berada pada  $\bar{X} \geq 199,995$  dengan persamaan regresi  $\hat{y} = 25,190 + 0,343X_3$  dan Freg 65,897, kontribusi sebesar 25,40%. Hal ini berarti bahwa iklim kerja memberikan hubungan yang signifikan terhadap kinerja dosen di STAIS Singaraja. Semakin baik atas pandangan guru tentang iklim kerja maka semakin meningkat kinerja dosen, dan sebaliknya jika iklim kerja buruk akan mengakibatkan kinerja dosen menurun. Dalam hubungan kontribusi iklim kerja terhadap kinerja dosen di STAIS Singaraja terdapat hubungan sebesar 0.532 dan sumbangan efektifnya sebesar 20,87%, menunjukkan bahwa pengaruh yang tinggi antara iklim kerja terhadap kinerja dosen.

Iklim kerja merupakan suatu kondisi atau keadaan suasana kerja lembaga yang dirasa nyaman, tenang dan bebas dalam melakukan pekerjaan tanpa ada rasa terpaksa maupun tidak tertekan, dan suasana yang harmonis ditengah-tengah perbedaan yang ada pada guru, siswa dan masyarakat. Iklim kerja merupakan suasana di tempat

dimana seseorang itu berada, yang memberi kesan kepada semua anggota, bahwa mereka dianggap setara. Suasana lingkungan sekolah yang nyaman dan asri dapat memberikan dampak pada keadaan para guru, siswa dan masyarakat serta situasi sekolah aman tentram.

Dari hasil penelitian nyoman Ayu ratini dkk. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya kontribusi gaya kepemimpinan kepala sekolah, komitmen organisasi, iklim kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri 2 Singaraja. Penelitian “ex-post facto” ini melibatkan 60 guru SMP Negeri 2 Singaraja sebagai subjek penelitian. Data dikumpulkan dengan kuesioner serta dianalisis dengan analisis regresi sederhana, teknik deskriptif statistik, regresi berganda dan korelasi parsial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat kontribusi yang signifikan antara: (1) gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru dengan sumbangan efektif sebesar 25,43%, (2) komitmen organisasi terhadap kinerja guru dengan sumbangan efektif sebesar 20,02%, (3) iklim kerja terhadap kinerja guru dengan sumbangan efektif sebesar 20,87%, (4) motivasi kerja terhadap kinerja guru dengan sumbangan efektif sebesar 15,97%, (5) secara simultan, terdapat kontribusi yang signifikan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah, komitmen organisasi, iklim kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru dengan kontribusi sebesar 82,29% terhadap kinerja guru SMP Negeri 2 Singaraja.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil data penelitian dengan persyaratan analisis data yang meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, serta uji regresi yang telah terpenuhi, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi profesional terhadap efektivitas kerja dosen . Adapun besarnya pengaruh ditunjukkan oleh koefisien determinasi  $R^2$  (R square) = 26.5 yang berarti bahwa kompetensi profesional memberikan pengaruh terhadap efektivitas kerja dosen sebesar 26,5% dan sisanya yaitu 73,5% ditentukan oleh faktor lainnya. Hasil analisis regresi sederhana, menunjukkan persamaan regresi  $\hat{Y} = 27.096 + .709X_1$ , yang berarti bahwa setiap peningkatan satu nilai kompetensi profesional akan diikuti peningkatan nilai efektivitas sebesar 0.708
2. Adapun besarnya pengaruh ditunjukkan oleh koefisien determinasi  $R^2$  (R square) = 35.2 yang berarti bahwa motivasi kerja terhadap efektivitas kerja dosen sebesar 35.2% dan sisanya yaitu 64.8 % ditentukan oleh faktor lainnya. Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan persamaan regresi  $\hat{Y} = 27.096 + 1.152X_2$  yang berarti bahwa setiap peningkatan satu nilai motivasi Kerja akan diikuti peningkatan nilai efektivitas kerja guru sebesar 1.152.

3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim kerja terhadap efektivitas kerja. Adapun besarnya pengaruh ditunjukkan oleh koefisien determinasi  $R^2$  (R square) = 34.2 yang berarti bahwa iklim kerja pengaruh terhadap efektivitas sebesar 34.2% dan sisanya yaitu 65.8 % ditentukan oleh faktor lainnya. Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan persamaan regresi  $\hat{Y} = :27.096+1.025X_3$  yang berarti bahwa setiap peningkatan satu nilai iklim kerja akan diikuti peningkatan nilai efektifitas sebesar 1.578.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompetensi Profesional ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ), Iklim Kerja ( $X_3$ ) secara bersama-sama terhadap Efektivitas Kerja Dosen ( $Y$ ). Adapun besarnya pengaruh ditunjukkan oleh koefisien determinasi  $R^2$  (R square) = 0.959, yang berarti bahwa Kompetensi Profesional ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ), Iklim Kerja ( $X_3$ ) secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap efektivitas kerja dosen sebesar 95.9% dan sisanya yaitu 4.1% ditentukan oleh faktor lainnya. Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan persamaan  $\hat{Y} = 27.096+ .708X_1 + 1.152X_2+1.025X_3 + e$ .

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, kesimpulan tersebut, di bawah ini saran-saran yang dapat diberikan :

1. Bagi pihak kampus untuk mempertahankan dosen yang mendapatkan karir yang baik karena menunjukkan kinerja yang baik serta memotivasi dosen yang belum memiliki kinerja baik melalui treatment atau memberikan seluruh dosen berbagai insentif atas apa yang telah dicapai ,

mewujudkan berbagai harapan dosen pada profesi dosen, dan memberikan pelatihan cara mengajar yang baik agar dosen memiliki motivasi untuk terus mengajar dengan baik.

2. Pihak pemerintah perlu memberikan kesempatan seluas-luasnya bagi para dosen untuk meneruskan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, dan memperhatikan lingkungan kerja yang kondusif agar para dosen merasa nyaman dalam bekerja dan dapat meningkatkan efektivitas kerja.
3. Bagi para dosen hendaknya membina hubungan antar individu agar memiliki komunikasi yang baik dan harmonis adar dapat meningkatkan kuantitas dan kualitas kerja dosen sehingga efektivitas kerja dosen semakin meningkat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdul, Hamid. (2014). *Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Bandar Lampung*. (*Jurnal Al Bayan UIN Raden Intan*, vol. 6, no. 2). Diakses dari <https://media.neliti.com/media/publications/>
- A. Tabrani Rusyan, dkk. 2010. *Pendekatan dalam Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Remaja Karya.
- Aldita, 2020. *Pengaruh Motivasi dan Optimisme terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Jepara*. Tesis. (Tidak Diterbitkan). Surakarta: Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Allen dan Meyer, 2011. *Organizational Commitment in Higher Education*. Jackson. State University:Mississippi.
- Anoraga, Panji. 2014. *Psikologi Kerja*. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Anwar.S., 2014. *Sikap Manusia Teori dan Pengukurannya*. Jakarta: Pustaka Pelajar
- Arikunto, S. 2002. *Metodologi Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Bafadal, Ibrahim. 2003. *Manajemen Peningkatan Mutu Sekolah Dasar dari Sentralisasi menjadi Desentralisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Barnawi & M. Arifin. 2012. *Manajemen Sarana dan Prasarana sekolah*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Cahayani, Ati. 2005. *Strategi dan Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Indeks.
- Colquitt, Jason A., Lepine, Jeffery A. & Wesson, Michael J. 2009. *Organizational Behavior. Improving Performance and Commitment in the Workplace*. New York : McGraw-Hill/Irwin.
- Dalimunte Ferina, Akrim. (2021). *Pengaruh iklim Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pramubakti Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara*. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dasar, Menengah dan Tinggi (JMP-DMT)* Vol. 2, No. 3, Juli 2021. Diakses dari <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/JMP-DMT/article/view/7700>

- Departemen Pendidikan Nasional. 2002. *Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan Berbasis Sekolah*. Jakarta :Depdikbud.
- , 2005. *Standar Kompetensi Pelajaran Sains*. Jakarta : draft final untuk sosialisasi BNSP.
- , 2007. *Badan Standar Pendidikan Nasional*. Jakarta: Depdiknas.
- Dessler, Gary. 1997. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta : PT. Prenhallindo.
- Diyanti dkk. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Iklim Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Implikasinya Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Institut Pertanian Bogor. (Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen, Vol. 3 No 3. 361). Diakses dari <https://journal.ipb.ac.id/>
- Ditjen Dikti Depdiknas. 2004. *Tanya Jawab Seputar Unit dan Proses Pembelajaran di Perdosenan Tinggi*. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional.
- Djarmiko, Yayat Hayati. 2005. *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Elfrianto, et al. "Implementasi Pembelajaran Aktif Berorientasi Mikir (Mengamati, Interaksi, Komunikasi, dan Refleksi) di SD Muhammadiyah 12 Medan." *Pelita Masyarakat* 2.1 (2020): 9-16.
- Mulyasa, E.. 2004. *Kurikulum Berbasis Kompetensi*, (Bandung: Remaja -----,2005.*Menjadi Dosen Profesional*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya
- Forsyth, Patrick B., Adams, Curt M & Wayne K. Hoy. 2011. *COLLECTIVE TRUST: Why Schools Can't Improve Without It*. New York : Teachers Collage, Columbia University.
- Hamalik Oemar. 2015. *Kurikulum dan Pembelajaran*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hamzah B. Uno, 2007. *Model Pembelajaran Menciptakan Proses Belajar.Mengajar yang Kreatif dan Efektif*. Jakarta: Bumi Aksara
- Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Haji Masagung.
- Hasan, A., Lilik, S., & Agustin, R. W. 2013. *Hubungan Antara Penerimaan Diri dan Dukungan Emosi dengan Optimisme pada Penderita Diabetes Mellitus Anggota Aktif PERSADIA (Persatuan Diabetes Indonesia) Cabang Surakarta*. *Jurnal Ilmiah Psikologi Candradiwa* Vol. 2 No. 2, 60-74.

- Hasibuan, Malayu SP. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. : Bumi Aksara, Jakarta.
- Hisan, Khairatun. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Pada Sekolah Singosari. (Tesis pada Program Pendidikan Magister Psikologi Sains Universitas Sumatera Utara, 2021). Diakses dari <https://fpsi.usu.ac.id/index.php/>
- [Http://id.m.wikipedia.org/wiki/Daftar\\_negara\\_menurut\\_Indeks\\_Pembangunan\\_Manusia](http://id.m.wikipedia.org/wiki/Daftar_negara_menurut_Indeks_Pembangunan_Manusia), diakses 10 November 2015.
- Hoy, W. K. (2018). *School AO : Academic Optimism of School. (Online)*. (<http://www.waynehoy.com/school-ao/> Diakses 5 November 2021)
- Indrasari Meithiana. 2017. *Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka. Diakses dari <http://repository.unitomo.ac.id/549/1/Kepuasan%20Kerja%20dan%20Kinerja%20Karyawan.pdf>
- Kasiram, Moh. 2008. *Metodologi Penelitian*. Malang: UIN-Malang Pers.
- Kompetensi dalam UU RI No.14 tahun 2005. tentang dosen dan dosen. <https://www.min13bm.sch.id/read/73/undang-undang-nomor-14-tahun-2005-tentang-dosen-dan-dosen> diakses pada tanggal 4 november 2021
- Kusmianto. 1997. *Panduan Penilaian Kinerja Dosen Oleh Pengawas*. Jakarta : Erlangga
- Lannidar S Harahap, Indra Prasetia. 2021. Pengaruh Pemberdayaan, Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMK di Padang Lawas. Thesis. Umsu. Diakses dari <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/JMP-DMT/article/viewFile/7701/5787>
- Lestari, R. D. dkk. 2012. *Hubungan Antara Motivasi Belajar dan Dukungan Orang Tua dengan Prestasi Belajar Siswa*. (Tesis tidak Diterbitkan). Surakarta: Fakultas Psikologi Univeristas Muhammadiyah, Surakarta.
- Lisa Nur Indra Sari, dkk. 2017. *Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Sma Negeri 1 Wringinanom Di Gresik*. Jurnal Manajemen Branchmark. 3, ( 3). file:///C:/Users/hp/Downloads/425-804-1-SM.pdf diakses pada tanggal 4 November 2021
- Majid, Abdul. 2005. *Perencanaan Pembelajaran Mengembangkan Standar Kompetensi Dosen*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Cet.1 Ed.2, Bogor, Penerbit Galih Indonesia
- McGinnis, A.L. 1995. *Kekuatan Optimisme*. Jakarta: Mitra Utama.
- Moleong, Lexy J. 2007. *Metodologi Penelitian Kualitatif. Edisi Revisi*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa. E. 2005. *Menjadi Dosen Profesional*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Nasrun. (2015) Pengaruh Pemberian Intensif, Kompetensi Kepribadian Dosen, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja terhadap Kinerja Dosen SMA Negeri Kota Medan. Sinopsis Disertasi (Medan: Universitas Negeri Medan, 2015), p. 20.
- Panggabean, Nalina, Akrim, Irvan. 2022 *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kepuasan Kerja dan Kecerdasan Emosional. Jurnal Penelitian dan Evaluasi Pendidikan*. No. 23. Hal. 104.
- Pemptovsu. 2020. *Laporan kinerja Tahun 2019 Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara 2020*. Medan. Diakses pada tanggal 1 Desember 2021.
- Prasetya, Indra. (2021). *Pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya optimis akademik, pemberdayaan dan motivasi kerja terhadap keefektifan SMP Negeri Medan*. (Disertasi Doktoral, Universitas Negeri Medan, 2021). Diakses dari <http://digilib.unimed.ac.id/42210/>
- Prasetyo, A. R., Kustanti, E. R., & Nurtjahjanti, H. (2014). *Gambaran Optimisme Pahlawan Devisa Negara (Calon Tenaga Kerja Wanita di BLKLN Jawa Tengah)*. 2, (14), 261-269.
- Prawirosentono, Suyadi. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Ramly dan Nizwardi. Evaluasi Kinerja Dosen Sekolah Menengah Kejuruan Sumatera Barat Pasca Sertifikasi. *Jurnal Penelitian dan Evaluasi Pendidikan* 2017 nomor 1. hal 81
- Riyadi, Slamet (2015) *Pengaruh Motivasi Kerja Stres Kerja dan Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Dosen-dosen Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri Se-Kabupaten Tapanuli Tengah*. Doctoral thesis, UNIMED.
- Robbins, Stephen P., & Judge, Timothy A. 2008. *Perilaku Organisasi buku 1 edisi ke-12*. Jakarta: Salemba Empat. Rosdakarya Offset.

- Robinson, Cecil., Snipes, Karla. 2009. *Hope, Optimism and Self-Efficacy: A System of Competence and Control Enhancing African American College Students Academic Well-Being. Multiple Linear Regression Viewpoints*, Vol. 35(2)
- Saca, Pantja Djati 2003. *Kajian Terhadap Kompetensi Profesional Kompensasi, Komitmen Organisasi, Dan Prestasi Kerja. Jurnal Jurusan Ekonomi Manajemen, Fakultas Ekonomi – Universitas Kristen Petra.*  
<file:///C:/Users/hp/Downloads/15631-Article%20Text-15629-1-10-20080901.pdf> diakses pada tanggal 3 november 2021.
- Sadirman. A.M. (2002). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada.
- Saeful, Muh Hasan. (2020). *Pengaruh Efikasi Diri Dan Iklim Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pelabuhan Bajoe Kecamatan Tanete Riattang Timur Kabupaten Bone.* Diakses dari <https://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/12426>
- Safarina, N. A. (2016). *The Relationship Between Pride And Optimism With Subjective Well-Being In Psychology Magister Students of University of Medan Area.* Analitika, 8(2), 99-107.
- Sagala. 2006. *Konsep dan Makna Pembelajaran*. Bandung: Alfabeta.
- Seligman, M.E.P. 2006. *Learned Optimism*. New York: Vintage Books.
- \_\_\_\_\_. 2008. *Menginstal Optimisme: Bagaimana cara mengubah pemikiran dan kehidupan Anda.* Terjemahan: Budhy Yogapranata. Bandung: PT Karya Kita.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset
- Soedijarto. 1993. *Memantapkan Kinerja Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta : Depdikbud
- Sudjana, Nana. 2004. *Dasar-dasar Proses Belajar Mengajar*. Bandung :Sinar. Baru Algensido Offset
- Sudung.S dan Marta.S Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Dosen SMK GKPS Pematang Siantar.e Jurnal Mitra Manajemen 2019Vol 3 N0 4 Ed April
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian, BPFE, Yogyakarta*. Sugiyono, 2008, *Statistik Untuk Penelitian*, Alfabeta, Bandung
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.

- , 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukardi, Dewa Ketut. 2006. *Pengantar Pelaksanaan Program Bimbingan dan Konseling di Sekolah*. Jakarta: Rineka Cipta. Sukardi dan Kusumawati. 2008. *Proses Bimbingan Dan Konseling Di Sekolah*. Jakarta: Rineka Cipta
- Sulasmi, E. dan Akrim. (2020). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Belajar Ditinjau Dari Aspek Manajemen Minat Belajar Siswa*. Jurnal Manajemen Pendidikan Dasar, Menengah dan Tinggi (JMP-DMT), ISSN : 2715-9213 Vol 1 No 1 (Januari – April 2020). Diakses di <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/JMP-DMT/article/download/3920/pdf>
- Sulasmi, Emilda. 2020. *Manajemen dan Kepemimpinan*. PT Raja Grafindo Persada: Depok.
- Sulasmi, Emilda. 2022. [Peer Review] *Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Belajar Siswa Ditinjau Dari Aspek Manajemen Belajar Siswa (Studi Pada Siswa Smp Gajah Mada Medan)*. *Aksaqila Jabfung*.
- Surya, Mohamad. 2014. *Psikologi Pembelajaran dan Pengajaran*. Bandung: Pustaka
- Susilowati, I. H. 2020. *Pengaruh Kompetensi Profesional dan Motivasi Kerja terhadap kinerja dosen di SNK Cirebon..* *Widya Cipta*, II(1), 133–140.
- Syaiful Bakhri Djamarah, 1994. *Prestasi Belajar dan Kompetensi Dosen*. Surabaya: Usaha Nasional, h. 33-34.
- Thoha. Miftah. 2012. *Prilaku Organisasi Konsep Dasar dan Implikasinya*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Toor, Manjot Kaur. (2010). *A Thesis : Enhancing Adsorption Capacity of Bentonite for Dye Removal : Physiochemichal Modification and Characterization*. The University of Adelaide : School of Chemichal Engineering.
- Trianto. 2006. *Model-Model Pembelajaran Inovatif Berorientasi Konstruktivistik: Konsep, Landasan Teoritis dan Implementasinya*. Jakarta: Prestasi Pustaka Publisier.
- UUSPN. 2003. Undang-Undang No. 20 tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional. Jakarta
- UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 14 TAHUN 2005 TENTANG DOSEN DAN DOSEN <http://luk.staff.ugm.ac.id/atur/UU14-2005DosenDosen.pdf> .diakses pada tanggal 03 november 2021
- Uno, Hamzah. 2012. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Usman. 2005. *Proses Belajar Mengajar*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Uzer, Usman. 2006. *Menjadi Dosen Profesional*. Bandung: PT. Mancana Jaya
- Vardiansyah, Dani. 2004. *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Bogor : Ghalia Indonesia
- Wardoyo. 2020. *Pengaruh Persepsi Dosen tentang Sertifikasi Dosen dan Motivasi Kerja Dosen terhadap Kinerja Dosen di SMK 45 Wonosari Tahun Pelajaran 2019/2020*. E-Journal Pendidikan, 3.3: 1.
- Waskito, D. 2014. *Media pembelajaran interaktif matematika bagi sekolah dasar kelas 6 berbasis multimedia*. Speed Journal – Sentra Penelitian Engineering dan Edukasi.
- Wibowo .2014. *Manajemen Kinerja* . Edisi Keempat .Jakarta : Rajawali Pers.
- Wirawan. 2002. *Kapita Selekta Teori Kepemimpinan: Pengantar untuk Praktek dan Penelitian*. Jakarta: Yayasan Bangun Indonesia
- Yamin, Martinis, 2006. *Stategi Pembelajaran Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Gaung Persada Press.
- Yani Tri Indah. (2017). *Pengaruh Iklim Organisasi, Perilaku Kerja dan Fungsi Pengawasan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri Cabang Pekanbaru Sudirman atas di Kota Pekanbaru*. (JOM Fekon, Vol 4 No. 1 (Februari) 2017 (402-413). Diakses dari <https://media.neliti.com/media/publications/185312-ID-pengaruh-iklim-organisasi-perilaku-kerja.pdf>

## Lampiran 1

### ANGKET KOMPETENSI PROFESIONAL DOSEN

Identitas responden

(responden tidak perlu menulis nama)

1. No responden : \_\_\_\_\_ (diisi oleh peneliti)
2. Jenis Kelamin : Pria/Wanita\*3. Usia : \_\_\_\_\_ tahun
3. Nama Sekolah : \_\_\_\_\_

Petunjuk pengisian angket

1. Sebelum Bapak/Ibu menjawab daftar pertanyaan yang telah disiapkan, terlebih dahulu isi daftar identitas yang telah disediakan
2. Bacalah dengan baik setiap pertanyaan, kemudian jawab yang dianggap paling tepat
3. Isilah angket ini dengan jujur serta penuh ketelitian sehingga semua soal dapat dijawab. Dan sebelumnya tak lupa saya ucapkan banyak terima kasih atas segala bantuannya.
4. Ketentuan dalam pengisian angket adalah sebagai berikut:

Skala	Nilai	Skala
Sangat setuju	5	Selalu
Setuju	4	Sering
Kurang setuju	3	Kadang-kadang
Tidak setuju	2	Jarang
Sangat tidak setuju	1	Tidak pernah

No	Pernyataan	Skor				
		1	2	3	4	5
	<b>Kemampuan dalam memahami landasan kependidikan</b>					
1	Dosen menguasai konsep dasar tentang materi yang akan diajarkan					
2	Dosen memahami tingkat kompetensi dasar yang bagi mahasiswa.					
3	Dosen menguasai struktur sistematis pengajaran ke mahasiswa.					
4	Dosen memahami konsep antar pelajaran					
	<b>Kemampuan penguasaan bahan kajian akademik,</b>					
5	Dosen menguasai standart kompetensi mata kuliah.					
6	Dosen mampu membuat RPS dan					

	menerapkan secara optimal					
	<b>Kemampuan penguasaan penelitian ilmiah dan penyusunan karya ilmiah</b>					
7	Dosen mampu menulis karya ilmiah yang terindeks					
8	Dosen mampu melakukan terobosan hasil penelitian terbaru secara berkala diakui secara nasional maupun internasional					
	<b>Kemampuan pengembangan profesi.</b>					
9	Dosen mampu mengevaluasi pelajaran yang diberikan					
10	Dosen mampu memberikan nilai terhadap tugas yang dikerjakan					
	<b>Pemahaman wawasan dan landasan pendidikan</b>					
11	Dosen mampu memberikan bimbingan kepada siswa yang mengalami kendala					
12	Dosen mampu menerapkan model dan media pembelajaran yang kreatif					

## Lampiran 2

### ANGKET MOTIVASI

Identitas responden

(responden tidak perlu menulis nama)

1. No responden : \_\_\_\_\_ (diisi oleh peneliti)
2. Jenis Kelamin : Pria/Wanita\*3. Usia : \_\_\_\_\_ tahun
3. Nama Sekolah : \_\_\_\_\_

Petunjuk pengisian angket

1. Sebelum Bapak/Ibu menjawab daftar pertanyaan yang telah disiapkan, terlebih dahulu isi daftar identitas yang telah disediakan
2. Bacalah dengan baik setiap pertanyaan, kemudian jawab yang dianggap paling tepat
3. Isilah angket ini dengan jujur serta penuh ketelitian sehingga semua soal dapat dijawab. Dan sebelumnya tak lupa saya ucapkan banyak terima kasih atas segala bantuannya.
4. Ketentuan dalam pengisian angket adalah sebagai berikut:

Skala	Nilai	Skala
Sangat setuju	5	Selalu
Setuju	4	Sering
Kurang setuju	3	Kadang-kadang
Tidak setuju	2	Jarang
Sangat tidak setuju	1	Tidak pernah

Motivasi Kerja (X2)						
No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		5	4	3	2	1
1.	Gaji yang saya terima mendorong saya untuk semangat dalam bekerja.					
2.	Gaji yang saya terima sesuai dengan tanggung jawab (jabatan) yang saya emban.					
3	Saya terdorong menyelesaikan tugas yang sulit atau memecakan masalah yang sulit					
4	Saya selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab untuk mencapai hasil yang maksimal					
5	Kreativitas yang tinggi dapat membantu saya mencapai hasil kerja yang lebih baik					
6	Saya memiliki motivasi yang kuat untuk meningkatkan prestasi kerja					

7	Saya menerima penghargaan atas prestasi kerja yang sudah saya lakukan					
8	Saya melaksanakan pekerjaan agar mendapat penilaian yang baik dari pimpinan					
9	Saya mengembangkan diri dengan mengikuti pelatihan-pelatihan yang di selenggarakan oleh yayasan sesuai dengan bidangnya					
10	Saya mengembangkan diri agar mendapatkan kenaikan pangkat					
11	Saya aktif mengikuti kegiatan pengembangan dan pemasyarakatan kurikulum)					
12	Saya selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab untuk mencapai hasil yang maksimal					
13	Saya berusaha keras untuk memperbaiki kinerja saya sebagai seorang dosen					
14	Saya melakukan evaluasi diri secara spesifik, lengkap, dan didukung dengan contoh pengalaman diri sendiri					

### Lampiran 3

#### IKLIM KERJA

Identitas responden

(responden tidak perlu menulis nama)

1. No responden : \_\_\_\_\_ (diisi oleh peneliti)
2. Jenis Kelamin : Pria/Wanita\*3. Usia : \_\_\_\_\_ tahun
3. Nama Sekolah : \_\_\_\_\_

Petunjuk pengisian angket

1. Sebelum Bapak/Ibu menjawab daftar pertanyaan yang telah disiapkan, terlebih dahulu isi daftar identitas yang telah disediakan
2. Bacalah dengan baik setiap pertanyaan, kemudian jawab yang dianggap paling tepat
3. Isilah angket ini dengan jujur serta penuh ketelitian sehingga semua soal dapat dijawab. Dan sebelumnya tak lupa saya ucapkan banyak terima kasih atas segala bantuannya.
4. Ketentuan dalam pengisian angket adalah sebagai berikut:

Skala	Nilai	Skala
Sangat setuju	5	Selalu
Setuju	4	Sering
Kurang setuju	3	Kadang-kadang
Tidak setuju	2	Jarang
Sangat tidak setuju	1	Tidak pernah

Iklim Kerja (X3)						
No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		5	4	3	2	1
1.	Terdapat pembagian tugas yang jelas di perguruan tinggi ini					
2.	Ketua lembaga selalu mengambil keputusan dengan tepat.					
3.	Dalam melaksanakan tugas terdapat sasaran mutu yang tinggi.					
4.	SOP telah dijalankan dengan baik di lembaga pendidikan tinggi ini					
5.	Dalam menjalankan tugas, saya diberikan kebebasan mengambil keputusan					
6.	Saya diberikan kebebasan dalam menyelesaikan tugas					

7.	Penghargaan terhadap kinerja yang baik telah dilakukan dengan adil.					
8.	Ketua lembaga memberikan wadah untuk meningkatkan kompetensi dosen sesuai dengan kemampuan					
9.	Terdapat saling mempercayai diantara sesama dosen					
10	Saya merasa bangga menjadi dosen di lembaga pendidikan tinggi bekerja saat ini					
11	Saya memiliki komitmen tinggi untuk mencapai tujuan organisasi.					
12	Hubungan dan kerjasama antara dosen dengan pimpinan sangat baik					
13	Pimpinan lembaga dan para dosen menciptakan suasana kebersamaan di lingkungan perguruan tinggi					
14	Rasa hormat kepada atasan dan rekan sejawat adalah sebuah budaya yang harus selalu ditanamkan					
15	Lingkungan kerja di tempat saya mengajar sangat baik dan kondusif					
16	Sarana dan prasarana sekolah dapat mendukung produktivitas kerja saya					

## Lampiran 4

### ANGKET EFEKTIVITAS KERJA DOSEN

Identitas responden

(responden tidak perlu menulis nama)

1. No responden : \_\_\_\_\_ (diisi oleh peneliti)
2. Jenis Kelamin : Pria/Wanita\* \_\_\_\_\_
3. Usia : \_\_\_\_\_ tahun
3. Nama Sekolah : \_\_\_\_\_

Petunjuk pengisian angket

1. Sebelum Bapak/Ibu menjawab daftar pertanyaan yang telah disiapkan, terlebih dahulu isi daftar identitas yang telah disediakan
2. Bacalah dengan baik setiap pertanyaan, kemudian jawab yang dianggap paling tepat
3. Isilah angket ini dengan jujur serta penuh ketelitian sehingga semua soal dapat dijawab. Dan sebelumnya tak lupa saya ucapkan banyak terima kasih atas segala bantuannya.
4. Ketentuan dalam pengisian angket adalah sebagai berikut:

Skala	Nilai	Skala
Sangat setuju	5	Selalu
Setuju	4	Sering
Kurang setuju	3	Kadang-kadang
Tidak setuju	2	Jarang
Sangat tidak setuju	1	Tidak pernah

Efektivitas Kerja (Y)						
No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		5	4	3	2	1
1.	Saya dapat menangani seluruh pekerjaan yang diberikan kepada saya					
2.	Masing-masing guru sudah mendapatkan beban kerja sesuai latar belakang dan tingkat pendidikan yang dimiliki					
3	Saya melakukan pekerjaan dengan akurat dan jarang membuat kesalahan					
4	Saya melakukan pekerjaan dengan mengutamakan hasil pekerjaan yang bermutu dan sesuai dengan peraturan yang ada					
5	Saya teliti dalam melakukan setiap pekerjaan yang diberikan kepada saya					
6	Saya mampu memenuhi standar kerja yang ditentukan					

7	Saya dapat bekerja dengan cekatan dan tepat waktu					
8	Saya selalu menyelesaikan tugas-tugas dengan tepat waktu dan mengutamakan prinsip efisiensi					
9	Saya tidak membuang-buang waktu dalam bekerja dengan kegiatan yang lama					
10	Saya dapat dengan mudah menyesuaikan diri dengan kondisi lingkungan kerja					
11	Saya dapat dengan mudah bersosialisasi dengan rekan sekerja					
12	Saya cepat tanggap dalam memahami dan menyelesaikan tugas yang diberikan					
13	Saya melaksanakan tugas dalam tujuan meningkatkan prestasi kerja					
14	Prestasi yang sudah saya capai sekarang dapat memotivasi rekan sekerja saya					
15	Perhatian Kepala Sekolah terhadap guru sesuai dengan prestasi kerja yang dimiliki					
16	Saya dapat menyelesaikan tugas/pekerjaan dengan baik dan sesuai dengan sasaran yang telah ditentukan					
17	Saya merasa puas terhadap hasil kerja yang telah saya selesaikan					
18	Saya merasa puas dengan keharmonisan di antara teman sejawat					



# SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) BINAKARYA

SK MENDIKNAS / DIRJEN DIKTI NO. 06/D/0/2001  
" TERAKREDITASI B "

KAMPUS 1 : JL. BADAQ NO. 24 - 24A, ☎ (0621) 24775 TEBING TINGGI  
KAMPUS 2 : JL. SISINGAMANGARAJA NO. 88 - 88A, ☎ (0621) 326885 TEBING TINGGI  
KAMPUS 3 : JL. DIPONEGORO (SIMP. RAMBUNG) TEBING TINGGI

Tebing Tinggi, 24 Februari 2023

No. : 0077/e/STIE-BK/D.09/II/2023

Lamp. : -

Hal : **Pemberian Izin Penelitian**

Kepada Yth.  
Direktur Pascasarjana  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
di  
Tempat

Dengan Hormat,

Menindaklanjuti surat dari Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Program Pascasarjana Nomor : 30/II.3.AU/UMSU-PPs/F/2023 tertanggal 10 Januari 2023 perihal Permohonan Izin Riset, pada mahasiswa :

Nama : ERNITA SIBUEA  
NIM : 2120060008  
Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Tinggi  
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
Judul Tesis : *Pengaruh Kompetensi Profesional, Motivasi dan Iklim Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Dosen di STIE Bina Karya Tebing Tinggi*

bersama ini kami sampaikan bahwa Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bina Karya Tebing Tinggi memberikan izin kepada mahasiswa tersebut diatas untuk melakukan penelitian penyusunan Tesis di lingkungan STIE Bina Karya Tebing Tinggi.

Demikian surat ini kami sampaikan, atas kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih.

STIE Bina Karya Tebing Tinggi  
Ketua  
  
TEBING TINGGI  
Dr. Mangasi Sinurat, S.E, M.Si, CMA