



## MOTIVASI DAN IKLIM KERJA DALAM MENINGKATKAN KUALITAS MENGAJAR DOSEN

Erlani Pertiwi<sup>1)</sup>, Aan Komariah<sup>2)</sup> & Dedy Achmad Kurniady<sup>3)</sup>

Universitas Pendidikan Indonesia, Jawa Barat, Indonesia

Correspondence: E-mail: [erlanipertiwi22@gmail.com](mailto:erlanipertiwi22@gmail.com)

### ABSTRACTS

*This research aims to determine the effect of work motivation and work climate on the quality of teaching lecturers. The method used in this research is a descriptive method with a quantitative approach, a sample of 63 lecturers at Fakultas Tarbiyah and Keguruan UIN Suska Riau. Data was collected using a questionnaire with a Likert scale model and data was analyzed using simple regression analysis, multiple regression, partial correlation and correlation coefficient of determination. The results shown that: (1) The amount of influence of work motivation on the quality of teaching lecturers obtained results of 0.674 (strong correlation), while the effect was 41%. The research hypothesis shown that "work motivation has a significant effect on the quality of teaching lecturers" is accepted. (2) The amount of work climate influence on the quality of teaching obtained results of 0.681 (strong correlation) and the effect of 36%. The research hypothesis can be concluded that "work climate has a significant effect on the quality of teaching lecturers" can be accepted. (3) The influence of motivation and work climate on the quality of teaching obtained results of 0.743 (strong correlation) with the influence of 45% and the remaining 55% was influenced by other factors. Based on these results, it can be concluded that the research hypothesis which states "work motivation and work climate have a significant effect on the quality of teaching lecturers" can be accepted.*

**Keyword:** *teaching quality, work climate, work motivation.*

© 2019 Tim Pengembang Jurnal UPI

### ARTICLE INFO

**Article History:**

Received 2 July 2019

Revised 11 August 2019

Accepted 22 September 2019

Available online 30 Oktober 2019

### 1. PENDAHULUAN

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 tahun 2012 tentang pendidikan tinggi dinyatakan bahwa pendidikan tinggi adalah bagian dari sistem pendidikan nasional yang memiliki peran strategis dalam mencerdaskan kehidupan

bangsa dan memajukan ilmu pengetahuan dan teknologi, dengan memperhatikan dan menerapkan nilai humaniora serta pembudayaan dan pemberdayaan bangsa Indonesia yang berkelanjutan. Untuk hal tersebut pendidikan tinggi dituntut untuk melahirkan output berkualitas yang sesuai

dengan keinginan pasar tenaga kerja. Mulyono (2008) menyatakan bahwa output yang berkualitas ditentukan oleh mutu input dan proses. Dengan itu pendidikan tinggi harus mengemas pendidikannya dengan kualitas/mutu, kompetensi, keunggulan, kompetitif dan profesional. Salah satu unsur SDM di perguruan tinggi yang berperan dalam hal ini adalah dosen.

Dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen, seorang dosen memiliki tugas mentransformasikan ilmu dan mengembangkan pengetahuan. Secara lebih rinci dalam peraturan pemerintah nomor 37 tahun 2009 tentang dosen, dosen didefinisikan sebagai pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

Dosen merupakan komponen esensial dalam suatu pendidikan di perguruan tinggi, termasuk dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan di UIN Suska Riau. Dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan juga mempunyai peran sebagai pendidikan profesional dan seorang ilmuwan. Dengan sebagian besar dosen yang telah disertifikasi selayaknya berpengaruh terhadap kemampuan dosen dalam melakukan tugasnya sebagai tenaga pendidik profesional dan lebih mampu mentransformasikan ilmu pengetahuannya secara lebih baik. Dosen yang telah disertifikasi diharapkan lebih mampu meningkatkan produktivitasnya dalam melaksanakan pendidikan dan pengajaran, menghasilkan karya ilmiah dan penelitian, serta pengabdian masyarakat. Hal ini sejalan dengan salah satu tujuan diberikannya tunjangan sertifikasi yaitu untuk meningkatkan produktivitas dosen (Muhardi dan Arinto, 2011).

Sebagai seorang tenaga pengajar, dosen wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat

jasmani dan rohani, memenuhi kualifikasi lain yang dipersyaratkan satuan pendidikan tinggi tempatnya bertugas, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Kenyataan yang ditemukan pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan di UIN Suska Riau adalah masih sedikitnya dosen jenjang pendidikan terakhirnya S3. Diantara ketiga aspek Tri Dharma Perguruan Tinggi tersebut pada bidang pengajaran masih terdapatnya dosen yang kurang produktif dalam mengembangkan program perkuliahan dan mengembangkan bahan pengajarannya, dimana masih terdapat dosen yang mengajar tidak pada bidang keahliannya dan juga masih kurang produktif dalam menghasilkan bahan ajar seperti diktat, modul dan buku pelajaran. Dibidang penelitian dan karya ilmiah, dimana belum terlihat dosen secara rutin melakukan penelitian dan mempublikasikan karya ilmiahnya. Pada bidang pengabdian masyarakat sebagian besar dosen sudah melakukan pelatihan dan penyuluhan pada masyarakat.

Di lembaga pendidikan, tujuan bersama yang harus dicapai oleh para pendidik adalah pada waktu mengajar, karena mengajar pada dasarnya kegiatan membelajarkan peserta didik dalam mencapai tujuan belajar. Yaitu tujuan yang harus dicapai dalam kegiatan belajar dari setiap pembelajaran yang diajarkan pendidik. Tujuan itu sendiri tidak dapat dicapai secara sendiri-sendiri yang mana pada akhirnya untuk mewujudkan tujuan tersebut ditentukan oleh unsur-unsur kerjasama yang ada di dalamnya karena lembaga pendidikan merupakan suatu yang interpenden dan saling mempengaruhi satu sama lain.

Dengan pemahaman tersebut, nampak bahwa salah satu fungsi penting dari pendidikan ini adalah proses pembelajaran, hal ini mencakup mulai dari aspek persiapan sampai dengan evaluasi untuk melihat kualitas dari proses pembelajaran. Suatu lembaga pendidikan memerlukan

kegiatan/proses pembelajaran perlu melakukan pengelolaan kegiatan tersebut dengan baik karena proses belajar mengajar ini merupakan unsur utama dari sebuah lembaga pendidikan (Hoy & Miskel, 2001). Dengan demikian terlihat bahwa pendidik merupakan faktor terpenting dalam dunia pendidikan, karena inti dari proses pendidikan pada dasarnya adalah pendidik (dosen) dimana keterlibatannya langsung pada kegiatan tersebut. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia pendidikan dalam suatu lembaga pendidikan akan menentukan bagaimana kontribusinya bagi pencapaian tujuan dan kinerja pendidik (dosen) merupakan sesuatu yang harus mendapatkan perhatian lebih di lembaga pendidikan agar dapat terus berkembang dan meningkatkan kinerjanya, sehingga dapat memberikan kontribusi dalam kualitas pada menajarnya dan pengaruh pada kualitas mengajarnya sejalan dengan tuntutan perkembangan teknologi.

Menurut Hanifah dan Suhana (2009) kualitas mengacu pada prestasi yang dicapai oleh peserta didik atau institusi pada setiap kurun waktu tertentu. Kualitas mengajar adalah usaha terus-menerus yang dilakukan pendidik meningkatkan kemampuan pendidik agar menghasilkan hasil didikan yang terbaik.

Houfort et al (2002) mengemukakan bahwa: "motivation is that the critical study which distinguished between informational and controlling rewards". Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa motivasi bersifat dinamis seiring dengan informasi yang diperoleh tentang suatu objek di dalam pekerjaan. Motivasi dapat diarahkan dengan adanya penghargaan sebagai sistem pengendalian motivasi. Motivasi adalah dorongan yang mengarahkan perilaku, membuat seseorang bertahan serta memiliki intensitas terhadap perilaku. Motivasi berawal dari adanya motif yang diartikan adanya kecenderungan terhadap objek. Sedangkan Shield (2007) menjelaskan bahwa motivasi adalah usaha yang dilakukan oleh

seseorang untuk melaksanakan sejumlah pekerjaan, memotivasi adalah memberikan energi. Selanjutnya pendapat yang sama dikemukakan Wlodkoski (2008) yang menyatakan bahwa motivasi sebagai dasar untuk hidup, memotivasi merupakan sebuah proses yang mengarahkan energi untuk mencapai tujuan. Motivasi adalah kekuatan energi yang menggerakkan seseorang untuk bertindak laku yang terarah sesuai pada tujuan tertentu. Energi menunjukkan kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri individu untuk mendorong seseorang bertindak laku dengan cara-cara tertentu. Konsep ini bertolak belakang dari kekuatan energi individual atau kekuatan lingkungan yang sering menggerakkan dorongan tersebut.

Secara konsep iklim kerja di lembaga didefenisikan sebagai seperangkat atribut yang memberi warna atau karakter, sprit, ethos, suasana batin yang dirasakan pendidik pada saat melaksanakan tugas fungsionalnya maupun berinteraksi dengan lingkungan. Iklim kerja menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 1995 adalah kondisi yang diupayakan oleh pihak pengambilan keputusan berupa penetapan peraturan dan kebijakan disetiap kegiatan organisasi agar setiap pegawai memperoleh kesempatan yang sama dan dukungan bekerja yang seluas-luasnya sehingga menjadi pekerja yang tangguh dan mempunyai kinerja yang tinggi.

Penelitian ini bertujuan, untuk: (1) Tujuan umum yaitu untuk mengidentifikasi seberapa besar pengaruh motivasi dan iklim kerja terhadap kualitas mengajar dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan di UIN Suska Riau. (2) Tujuan khusus yaitu: a) Untuk mengetahui kualitas mengajar dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan di UIN Suska Riau, b) Untuk mengetahui motivasi kerja dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan di UIN Suska Riau, c) Untuk mengetahui iklim kerja dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan di UIN Suska Riau, d) Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap

kualitas mengajar dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan di UIN Suska Riau, e) Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh iklim kerja terhadap kualitas mengajar dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan di UIN Suska Riau, f) Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan iklim kerja secara bersama-sama terhadap kualitas mengajar dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan di UIN Suska Riau.

Beberapa hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan variabel yang diteliti, Husaini (2017) dalam penelitiannya tentang pengaruh profesional dosen terhadap kualitas mengajar dosen agama islam di fakultas keguruan ilmu pendidikan universitas Pattimura menunjukkan bahwa profesional dosen berpengaruh signifikan terhadap kualitas mengajar dosen dengan sumbangan pengaruh relatif respon “cukup” sebesar 68,36 % dan pengaruh efektif respon “baik” sebesar 49,93%. Hesti Maheswari (2013) dalam penelitiannya tentang analisis perbandingan kepuasan mahasiswa terhadap kualitas proses belajar mengajar dosen tetap dengan dosen tidak tetap pada universitas Mercu Buana menunjukkan bahwa kualitas proses belajar mengajar dosen tetap lebih baik pada angka 67,86% dibandingkan dosen tidak tetap pada angka 54,58%. Terakhir pada penelitian Diyanti, Hubies dan Affandi (2017) tentang pengaruh motivasi kerja dan iklim kerja terhadap kepuasan kerja dan implikasinya terhadap kinerja tenaga kependidikan institut pertanian bogor menunjukkan hasil motivasi kerja dan iklim kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan sebesar 45,8% dan 54,2% dipengaruhi faktor lain.

## 2. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif terhadap 63 dosen sebagai sampel dari populasi dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Suska Riau yang dipilih dengan teknik simple *random sampling*. Dalam penelitian ini variabel-

variabel yang akan dikaji terdiri dari tiga variabel yaitu Kualitas Mengajar Dosen (Y) Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Iklim Kerja ( $X_2$ ). Dari masing-masing variabel tersebut dikelompokkan ke dalam dua jenis variabel yaitu variabel bebas (independent variabel) yang terdiri dari variabel  $X_1$  dan  $X_2$  dan variabel terikat (dependent variabel) yang terdiri dari variabel Y.

Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner dengan model skala *Likert*. Data dianalisis menggunakan analisis regresi sederhana, regresi ganda, korelasi parsial dan korelasi koefisien determinasi.

## 3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Secara umum kondisi untuk setiap dimensi atau indikator pada variabel kualitas mengajar dosen, motivasi kerja dan iklim kerja, yaitu:

1. Kualitas Mengajar Dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan di UIN Suska Riau.

Menurut hasil penelitian variabel kualitas mengajar dosen memiliki rata-rata sebesar 3,99 termasuk pada kategori tinggi. Dimana ketahu skor tertinggi 4,20 pada indikator perilaku pendidik dan skor terendah 3,89 pada 3 indikator, yaitu: pendekatan dan metode mengajar, iklim dan proses pembelajaran serta menulis karya ilmiah.

2. Motivasi Kerja Dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan di UIN Suska Riau.

Hasil dari penelitian variabel motivasi kerja dosen memiliki rata-rata 3,97 termasuk pada kategori tinggi. Dimana diketahui skor tertinggi 4,36 pada dimensi motivasi internal dan skor terendah 3,59 pada dimensi motivasi eksternal. Sedangkan untuk faktor indikator, skor tertinggi 4,64 pada indikator prestasi dan skor terendah 3,24 pada kondisi kerja.

3. Iklim Kerja Dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan di UIN Suska Riau.

Hasil dari penelitian variabe iklim kerja dosen memiliki rata-rata 4,36 termasuk pada kategori sangat tinggi. Dimana diketahui skor tertinggi 4,65 pada tantangan dan skor terendah 4,05 pada

dimensi dukungan. Sdeangkan untuk faktor indikator, skor tertinggi 4,74 pada indikaotr pekerjaan dan skor terendah 3,59 pada indikator dukungan atas pekerjaan.

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Rata-rata Skor	Kategori
Motivasi kerja (X <sub>1</sub> )	1. Motivasi internal	1.1 Prestasi	4,64	Sangat tinggi
		1.2 Pengakuan	4,02	
		1.3 Pekerjaan	4,52	
		1.4 Tanggung jawab	4,50	
		1.5 Pengembangan potensi	4,25	
2. Motivasi eksternal	2.1 Gaji/ Upah	2.1 Gaji/ Upah	3,90	Tinggi
		2.2 Kondisi kerja	3,24	
		2.3 Hubungan Antar Pribadi	3,62	
Iklim Kerja (X <sub>2</sub> )	1. Tantangan	1.1 Pekerjaan	4,74	Sangat tinggi
		1.2 Implementasi Pengetahuan dan Keterampilan Dalam Pekerjaan	4,57	
	2. Konflik	2.1 Konflik Saran	3,24	Sangat tinggi
		2.2 Kendali Atas Pekerjaan	4,13	
	3. Beban kerja	3.1 Penyelesaian Pekerjaan	4,52	Sangat tinggi
		3.2 Jumlah Pekerjaan	4,60	
	4. Kehangatan	4.1 Suasana Tim Kerja	4,55	Sangat tinggi
		4.2 Sikap Prihatin Satu Sama Lain	4,27	
	5. Kerja sama	5.1 Gesekan di Dalam Tim Kerja	4,24	Sangat tinggi
		5.2 Tujuan Pekerjaan yang Dilakukan	4,43	
	6. Inovasi	6.1 Cara-Cara Baru Dalam Melakukan Pekerjaan	4,25	Sangat tinggi
		6.2 Dorongan Untuk Menemukan Cara Baru Dalam Masalah Lama	4,47	
	7. Keadilan	7.1 Keprihatinan yang Di Dengarkan	4,25	Sangat tinggi
		7.2 Informasi Tentang Pekerjaan	4,44	
	8. Dukungan	8.1 Dukungan Atas Pekerjaan	3,8	Tinggi
		8.2 Peduli Pada Kepuasan Umum	4,30	
Kualitas Mengajar (Y)	1.1 Perilaku Pendidik	1.1 Perilaku Pendidik	4,20	Tinggi
		1.2 Pendekatan dan Metode Mengajar	3,89	
		1.3 Sumber Belajar	4,06	
		1.4 Iklim dan Proses Pembelajaran	3,89	
		1.5 Penilaian	4,03	
		1.6 Menulis Karya Ilmiah	3,89	

**A. Hasil Uji Prasyarat Analisis**

**1. Uji Normalitas**

Tabel Rekapitulasi Uji Normalitas

Variabel	Nilai Probabilitas	Nilai a	Kesimpulan
X <sub>1</sub>	0,057	0,05	Normal
X <sub>2</sub>	0,086	0,05	Normal
Y	0,092	0,05	Normal

**2. Uji Linieritas**

Tabel Rekapitulasi Uji Linieritas

Variabel	Linearity	Signifikansi	Kesimpulan
X <sub>1</sub> atas Y	0,582	0,05	Linier
X <sub>2</sub> atas Y	0,251	0,05	Linier

**A. Hasil Uji Hipotesis**

**1. Analisis regresi**

**a. Hasil analisis regresi variabel X<sub>1</sub> dengan Y**

Rumus persamaan regresi antara variabel motivasi kerja dengan kualitas mengajar dosen adalah  $\hat{Y} = a + bX_1$ . Perhitungan dengan bantuan *Software SPSS ver 23 for windows* diperoleh hasil  $\hat{Y} = 4,559 + 0,759X_1$ . Kemudian diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 4,911. Selanjutnya nilai  $t_{hitung}$  dikonsultasikan dengan  $t_{tabel}$  pada derajat kebebasan ( $dk = n - 2 = 63 - 2 = 61$ ) dalam taraf signifikansi 5% uji satu pihak diperoleh 1,671. Artinya  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,911 > 1,671$ ) maka koefisien regresi signifikan, motivasi kerja ( $X_1$ ) benar-benar berpengaruh secara signifikan terhadap kualitas mengajar dosen ( $Y$ ).

Persamaan Regresi X<sub>1</sub>-Y  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4,559	,444		1,316	,198		
X1	,759	,108	,674	4,911	,000	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Y

**b. Hasil analisis regresi variabel X<sub>2</sub> dengan Y**

Rumus persamaan regresi antara variabel motivasi kerja dengan kualitas mengajar dosen adalah  $\hat{Y} = a + bX_2$ . Perhitungan dengan bantuan *Software SPSS ver 23 for windows* diperoleh hasil  $\hat{Y} = 4,750 + 0,901X_2$ . Selanjutnya nilai  $t_{hitung}$  dikonsultasikan dengan  $t_{tabel}$  pada derajat kebebasan ( $dk = n - 2 = 63 - 2 = 61$ ) dalam taraf signifikansi 5% uji satu pihak diperoleh 1,671. Artinya  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $5,576 > 1,671$ ) maka koefisien regresi signifikan, iklim kerja ( $X_2$ ) benar-benar berpengaruh secara signifikan terhadap kualitas mengajar dosen ( $Y$ ).

Persamaan Regresi X<sub>2</sub>-Y  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4,750	,554		1,266	,000		
X2	,901	,180	,681	5,576	,130	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Y

**c. Hasil analisis regresi antara variabel X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> dengan Y**

Rumus persamaan regresi antara variabel motivasi kerja dan iklim kerja dengan kualitas mengajar dosen adalah  $\hat{Y} = a + bX_1 + bX_2$ . Perhitungan dengan bantuan *Software SPSS ver 23* diperoleh hasil  $\hat{Y} = 5,062 + 0,659X_1 + 0,137X_2$ . Konstanta sebesar 5,062 menyatakan bahwa jika tidak ada peningkatan pada variabel motivasi kerja ( $X_1$ )

dan iklim kerja ( $X_2$ ), maka nilai kualitas mengajar dosen ( $Y$ ) adalah 5,062. Koefisien regresi sebesar 0,659 dan 0,137 menyatakan bahwa setiap penambahan satu skor atas nilai kualitas mengajar dosen ( $Y$ ) akan memberikan peningkatan skor sebesar 0,659 dan 0,137.

**Persamaan Regresi  $X_1$  dan  $X_2$ - $Y$**

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5,062	,650	7,788	,000		
	X1	,659	,110	,655	,919	,362	,961
	X2	,137	,073	,137	1,059	,294	,961

a. Dependent Variable: Y

## 2. Analisis Korelasi

a. Hasil analisis korelasi antara variabel  $X_1$  dengan  $Y$

**Korelasi antar Variabel  $X_1$  dengan  $Y$**

Correlations

	Y	$X_1$
Pearson Correlation	Y	,674
	$X_1$	1,000
Sig. (1-tailed)	Y	,000
	$X_1$	,000
N	Y	63
	$X_1$	63

Berdasarkan hasil pemrosesan data antara variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) dan iklim kerja ( $X_2$ ) dengan kualitas mengajar dosen ( $Y$ ), diperoleh harga koefisien Korelasi Pearson sebesar 0,674 artinya terdapat hubungan yang kuat antara motivasi kerja dengan kualitas mengajar dosen. Uji signifikansi untuk  $X_1$  dengan  $Y$  diperoleh variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) mempunyai nilai signifikan 0,000, yang lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang artinya signifikan. Terbukti bahwa motivasi kerja mempunyai hubungan

yang signifikan terhadap kualitas mengajar dosen.

b. Hasil analisis korelasi antara variabel  $X_2$  dengan  $Y$

**Korelasi antar Variabel  $X_2$  dengan  $Y$**

Correlations

	Y	$X_2$
Pearson Correlation	Y	,681
	$X_2$	1,000
Sig. (1-tailed)	Y	,015
	$X_2$	,015
N	Y	63
	$X_2$	63

Nilai korelasi yang diperoleh untuk  $X_2$  dengan  $Y$  sebesar 0,681 berarti terdapat hubungan yang kuat antara iklim kerja dengan kualitas mengajar dosen. Uji signifikansi untuk  $X_2$  dengan  $Y$  diperoleh variabel iklim kerja ( $X_2$ ) mempunyai nilai signifikan 0,015, yang lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang artinya signifikan. Terbukti bahwa iklim kerja mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kualitas mengajar dosen.

c. Hasil analisis korelasi antara variabel  $X_1$  dengan  $Y$

**Hasil Pengujian Signifikansi Koefisien Korelasi Ganda**

Correlations

	Y	$X_1$	$X_2$
Pearson Correlation	Y	,674	,681
	$X_1$	1,000	,743
	$X_2$	,681	1,000
Sig. (1-tailed)	Y	,000	,015
	$X_1$	,000	,007
	$X_2$	,015	,007
N	Y	63	63
	$X_1$	63	63
	$X_2$	63	63

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	1,158	2	1,185	24,121	,000 <sup>b</sup>
	Residual	1,393	60	,048		
	Total	2,551	62			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant),  $X_2$ ,  $X_1$

Koefisien korelasi ganda R sebesar 0,743. Koefisien tersebut signifikan karena setelah diuji dengan F-test diperoleh harga F sebesar 24,121 dengan signifikansi 0,000. Besarnya korelasi antara variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) dan iklim kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama terhadap kualitas mengajar dosen (Y), yang dihitung dengan koefisien korelasi adalah 0,743. Dengan demikian dapat diartikan bahwa hubungan antara motivasi kerja, iklim kerja dan kualitas mengajar dosen kuat.

3. Koefisien determinasi

a. Hasil analisis koefisien determinasi antara variabel  $X_1$  dengan Y

Berdasarkan perhitungan dengan *Software SPSS ver 23* diperoleh angka R sebesar 0,641. Besarnya koefisien determinasi variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) terhadap kualitas mengajar dosen (Y) menggunakan koefisien determinan  $KD = R^2 \times 100\% = 0,641^2 \times 100\% = 0,410$  atau 41,08%. Artinya kualitas mengajar dosen dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja sebesar 41,08% sedangkan sisanya sebesar 58,92% dipengaruhi oleh faktor lain.

b. Hasil analisis koefisien determinasi antara variabel  $X_2$  dengan Y

Berdasarkan perhitungan dengan *Software SPSS ver 23* diperoleh angka R sebesar 0,601. besarnya koefisien determinasi variabel iklim kerja ( $X_2$ ) terhadap kualitas mengajar dosen (Y) menggunakan koefisien determinan  $KD = R^2 \times 100\% = 0,601^2 \times 100\% = 0,361$  atau 36,12%. Artinya kualitas mengajar dosen dipengaruhi oleh variabel iklim kerja sebesar 36,12%

sedangkan sisanya sebesar 63,88% dipengaruhi oleh faktor lain.

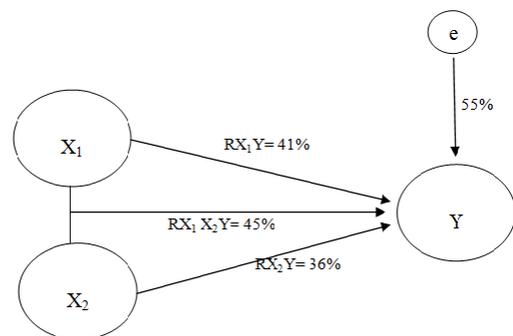
c. Hasil analisis koefisien determinasi antara variabel  $X_1$  dengan Y

Berdasarkan perhitungan dengan *Software SPSS ver 23* diperoleh angka R sebesar 0,674. besarnya koefisien determinasi variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) dan iklim kerja ( $X_2$ ) terhadap kualitas mengajar dosen (Y) menggunakan koefisien determinan  $KD = R^2 \times 100\% = 0,674^2 \times 100\% = 0,454$  atau 45,42%. Artinya kualitas mengajar dosen dipengaruhi oleh variabel motivasi dan iklim kerja secara bersama-sama sebesar 45,42% sedangkan sisanya sebesar 54,58% dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel Rekapitulasi Hasil Pengujian Hipotesis

Variabel	KD	Faktor lain
$X_1$ terhadap Y	41%	59%
$X_2$ terhadap Y	36%	64%
$X_1$ dan $X_2$ terhadap Y	45%	55%

Gambar diagram struktur pengaruh variabel motivasi kerja dan iklim kerja terhadap kualitas mengajar dosen



## PEMBAHASAN

1. Kontribusi Motivasi Kerja terhadap Kualitas Mengajar Dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Suska Riau

Berdasarkan hasil pengolahan data mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kualitas mengajar dosen fakultaa tarbiyah dan keguruan UIN Suska Riau, diperoleh persamaan regresi  $\hat{Y} = 4,559 + 0,759X_1$  dengan nilai korefisien korelasi sebesar 0,674 pada kategori kuat berdasarkan tabel interpretasi koefisien korelasi.

Selanjutnya nilai koefisien determinasi variabel motivasi kerja terhadap kualitas mengajar dosen diperoleh sebesar 0,41 jika dipersenkan menjadi 41%. Angka ini menunjukkan bahwa pengaruh dari motivasi kerja sebesar 41% sedangkan sisanya 59% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kualitas mengajar dosen. Tidak hanya memberikan dampak yang positif terhadap kualitas mengajar dosen, motivasi kerja akan berdampak pada iklim kerja dosen. Sebagaimana penelitian Diyanti, Hubeis dan Affandi (2017, hl.361) bahwa motivasi kerja da iklim kerja mempunyai kontribusi positif terhadap kepuasan sebesar 45,8% dan sisanya 54,2% dipengaruhi oleh faktor lain.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, perolehan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara motivasi kerja dosen dalam meningkatkan kualitas mengajar dosen. Selain itu diperoleh hasil koefisien determinasi sebesar 0,41 (41%) dari motivasi kerja ( $X_1$ ) terhadap kualiatas mengajar dosen ( $Y$ ).

2. Kontribusi Iklim Kerja terhadap Kualitas Mengajar Dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Suska Riau

Berdasarkan hasil pengolahan data mengenai pengaruh iklim kerja terhadap kualitas mengajar dosen fakultas tarbiyah dan keguruan UIN Suska Riau, diperoleh persamaan regresi  $\hat{Y} = 4,750 + 0,901X_2$  dengan nilai korefisien korelasi sebesar 0,681 pada kategori kuat berdasarkan tabel interpretasi koefisien korelasi.

Selanjutnya nilai koefisien determinasi variabel iklim kerja terhadap kualitas mengajar dosen diperoleh sebesar 0,36 jika dipersenkan menjadi 36%. Angka ini menunjukkan bahwa pengaruh dari iklim kerja sebesar 36% sedangkan sisanya 64% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Hal ini menunjukkan bahwa iklim kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kualitas mengajar dosen. Tidak hanya memberikan dampak yang positif terhadap kualitas mengajar dosen, iklim kerja akan berdampak pada motivasi kerja dosen. Sebagaimana penelitian Diyanti, Hubeis dan Affandi (2017, hl.361) bahwa motivasi kerja da iklim kerja mempunyai kontribusi positif terhadap kepuasan sebesar 45,8% dan sisanya 54,2% dipengaruhi oleh faktor lain.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, perolehan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara iklim kerja dosen dalam meningkatkan kualitas mengajar dosen. Selain itu diperoleh hasil koefisien determinasi sebesar 0,36 (36%) dari iklim kerja ( $X_2$ ) terhadap kualiatas mengajar dosen ( $Y$ ).

3. Kontribusi Motivasi Kerja terhadap Kualitas Mengajar Dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Suska Riau

Berdasarkan hasil pengolahan data mengenai pengaruh motivasi kerja dan iklim kerja terhadap kualitas mengajar dosen fakultas tarbiyah dan keguruan UIN Suska Riau, diperoleh persamaan regresi  $\hat{Y} = 5,062$

+ 0,659X<sub>1</sub> + 0,137X<sub>2</sub> dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,743 pada kategori kuat berdasarkan tabel interpretasi koefisien korelasi.

Selanjutnya nilai koefisien determinasi variabel iklim kerja terhadap kualitas mengajar dosen diperoleh sebesar 0,45 jika dipersenkan menjadi 45%. Angka ini menunjukkan bahwa pengaruh dari motivasi kerja dan iklim kerja sebesar 45% sedangkan sisanya 55% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi dan iklim kerja merupakan salah faktor yang mempengaruhi kualitas mengajar dosen. Tidak hanya memberikan dampak yang positif terhadap kualitas mengajar dosen, iklim kerja akan berdampak pada motivasi kerja dosen. Sebagaimana penelitian Husaini (2017, hl.9) kompetensi dosen PAI mempunyai kontribusi positif terhadap kualitas pembelajaran dengan respon relative sebesar 68,36% dan respon efektif sebesar 49,93%.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, perolehan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara motivasi kerja dan iklim kerja dosen dalam meningkatkan kualitas mengajar dosen. Selain itu diperoleh hasil koefisien determinasi sebesar 0,45 (45%) dari motivasi kerja (X<sub>1</sub>) dan iklim kerja (X<sub>2</sub>) terhadap kualitas mengajar dosen (Y).

#### 4. SIMPULAN DAN REKOMENDASI

Berdasarkan penelitian pengaruh motivasi kerja dan iklim kerja terhadap kualitas mengajar dosen, maka peneliti dapat mengemukakan rekomendasi diantaranya, yaitu:

1. Pada variabel motivasi kerja dosen terdapat temuan yang menunjukkan bahwa dimensi motivasi eksternal memiliki rata-rata

rendah di dibandingkan dengan dimensi motivasi internal, dimana salah satu indikator yang memperoleh rata-rata rendah adalah kondisi kerja, adapun hal yang dapat dilakukan untuk mengatasi permasalahan tersebut, yaitu:

a. Faktor – faktor yang menjadi pengaruh pada kondisi kerja adalah pen-  
erangan, suhu udara, suara bising, ruang gerak yang diperlukan, keamanan dalam bekerja, serta ENASE (efektif, nyaman, aman, sehat dan efisien). Seperti yang diketahui suhu udara di pekanbaru mencaai 30° ke atas saat siang hari, dimana udara panas membuat siapapun tidak nyaman dalam bekerja, pemimpin diharapkan dapat menambahkan alokasi dana untuk penyejuk ruangan di tempat istirahat dosen. Serta untuk keefektifan gerak dosen perlu ditambahkan ruang istirahat untuk dosen.

2. Pada variabel iklim kerja dosen terdapat temuan yang menunjukkan bahwa dimensi dukungan memiliki rata-rata rendah dibandingkan faktor lainnya, dimana salah satu indikator yang memperoleh rata-rata rendah adalah dukungan atas pekerjaan. Dukungan yang dimaksud terletak pada dukungan terhadap pengembangan profesinya sebagai dosen maupun pengembangan ilmunya. Maka hal yang dapat dilakukan adalah dengan meningkatkan dukungan materi maupun non materi. Materi berupa intensif yang diberikan kepada dosen yang melakukan pekerjaan dengan baik, juga dapat berupa non materi seperti memberikan beasiswa kepada dosen untuk melanjutkan studinya, serta mengikutsertakan dosen pada pelatihan, seminar- seminar dan workshop guna menambah perkembangan ilmunya.

3. Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik dengan motivasi kerja dan iklim kerja terhadap kualitas mengajar dosen hendaknya mengkaji secara mendalam mengenai permasalahan ketiga variabel tersebut.

Kemudian peneliti meneliti faktor- faktor lain yang dapat meningkatkan kualitas dosen, serta dapat menambah wawasan dan pengetahuan penulis dalam memahami disiplin ilmu administrasi pendidikan.

## 5. DAFTAR PUSTAKA

- Akdon. 2008. Aplikasi Statistika dan Metode Penelitian untuk Administrasi dan Manajemen. Bandung: Dewa Ruchi.
- Hanifah, Nanang dan Cucu, Suhana. 2009. Konsep Strategi Pembelajaran. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Hoy, Wayne.K & C.C. Miskel, 2001. Educational Administration: Theory, Research and Practice. New York: McGraw-Hill Book.
- Shield, J. 2007. Managing Employee Performance and Reward. New York: Cambridge University Press.
- Wlodkowski, R.J. 2008. Enhancing Adult Motivation to Learn. San Fransisco: Jossey-Bass.
- Husaini. 2017. Pengaruh Profesional Dosen Terhadap Kualitas Pembelajaran Dosen Agama Islam Di Fakultas Keguruan Ilmu Pendidikan Universitas Pattimura. *Jurnal Ilmu Pendidikan, Keguruan dan Pembelajaran*, 1 (1), hlm. 9-16.
- Houlfort, N. et al. 2002. The Impact of Performance-Contingent Rewards on Perceived Autonomy and Competence. *Jurnal Motivation and Emotion*, 26 (4), hlm. 279-295.
- Maheswari, Hesti. 2013. Analisis Perbandingan Kepuasan Mahasiswa Terhadap Kualitas Proses Belajar Mengajar Dosen Tetap Dengan Dosen Tidak Tetap Pada Universitas Mercu Buana. *Jurnal SWOT*, 6 (1), hlm. 1-13.
- Muhardi & Arinto Nurcahyono. 2011. "Pengaruh Tunjangan terhadap Produktivitas Dosen dalam Menghasilakn Karya Ilmiah dan Penelitian". dalam *Prosiding Sosial, Ekonomi dan Humaniora 2* (1), hlm.104.
- Undang- Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Undang- Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahunh 2012 Tentang Pendidikan Tinggi
- Undang- Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen.
- Undang- Undang Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 1995 Tentang Iklim Kerja.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2009 Tentang Dosen.