

Pengaruh Kompetensi Profesional, Motivasi, Dan Iklim Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Dosen di STIE Bina Karya Tebing Tinggi

Ernita Sibuea¹*, Elfrianto²⁾, Emilda Sulasmi³⁾, Parulian Sibuea⁴

Managemen Pendidikan Tinggi Pascasarjan, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Indonesia

Jl. Panglima Denai Medan No. 217

Email : ernitasibuea24@gmail.com

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 $\hat{Y} = 27.096 + .709X1$, 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 $\hat{Y} = 27.096 + 1.151 X2$ 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 $\hat{Y} = 27.096 + 1.025 X3$ 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 R² (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 $\hat{Y} = 27.096 + .0,709 X1 + 1,151 X2 + 1,025 X3 + e$.

Kata kunci: *Professional Competence, Work Motivation, and Work Climate on Lecturer Work Effectiveness*

The Effect of Professional Competence, Motivation, And Work Climate on Lecturers' Work Effectiveness at Stie Bina Karya Tebing Tinggi

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 +.709X1, 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 X2, 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 X3, 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 R² (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 = $27.096 + 0.709 X_1 + 1.151 X_2 + 1.025 X_3 + e$.

Keywords: Professional Competence, Work Motivation, and Work Climate on Lecturer Work Effectiveness.

1. PENDAHULUAN

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 belajarmengajar 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/Daftarnegara> 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, dalam penggunaan 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 terpanggil 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 are met-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.

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 (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.

2. METODE

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.

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.

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. PEMBAHASAN dan HASIL

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

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)

Interval Kelas	Frekuensi	Frekuensi Relatif	Frekuensi Kumulatif
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

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 = $\frac{Range(C)}{Jumlah\ Kelas(k)} = \frac{57}{6,817} = 8,561$,

dibulatkan menjadi 9. 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

Iklm 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 Iklm Kerja (X3) ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Skor Iklm 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

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

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

Kompetensi Profesional (X1)

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

Tinggi = $X \geq M + SD$

= $X \geq 46.80$

= $X \geq 47$ (dibulatkan)

Sedang = $M - SD \leq X < M + SD$

= $22.16 \leq X < 46.80$

= $22 \leq X < 47$ (dibulatkan)

Kurang = $X < M - SD = X < 22.16$

= $X < 22$ (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

Motivasi Kerja (X2)

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

Tinggi = $X \geq M + SD$

= $X \geq 54.81$

= $X \geq 55$ (dibulatkan)

Sedang = $M - SD \leq X < M + SD$

= $26.03 \leq X < 54.81$

= $26 \leq X < 55$ (dibulatkan)

Kurang = $X < M - SD = X < 26.03$

= $X < 26$ (dibulatkan)

Dari perhitungan yang dilakukan 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.

Iklim Kerja (X3)

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

Tinggi = $X \geq M + SD$

= $X \geq 63.405$

= $X \geq 63$ (dibulatkan)
 Sedang = $M - SD \leq X < M + SD$
 = $28.93 \leq X < 63.405$
 = $29 \leq X < 63$ (dibulatkan)
 Kurang = $X < M - SD = X < 28.93$
 = $X < 29$ (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

Efektivitas Kerja (Y)

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

Tinggi = $X \geq M + SD$
 = $X \geq 68.209$
 = $X \geq 68$ (dibulatkan)
 Sedang = $M - SD \leq X < M + SD$
 = $34.63 \leq X < 68.20$
 = $35 \leq X < 68$ (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

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

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	UnStandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	sig
	B	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 $\hat{Y} = 27.096 + 0.709X1$. 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^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.514 ^a	.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.

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	T	Sig
	B	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 (X2) terhadap efektivitas kerja dosen (Y) adalah $\hat{Y} = 27.096 + 1.151X2$. 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 (X2) 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 (X2) terhadap efektivitas kerja (Y).

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.284 ^a	.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.

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	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	27.096	5.776		.469	.000
Iklim 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 $\hat{Y} = 27.096 + 1.025X3$. 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^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.274 ^a	.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.

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 (Ha) 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 Ho ditolak dan Ha 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 R2 (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*) $\hat{Y} = 27.096 + .708X1 + 1.152X2 + 1.025X3$, 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.

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:

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 (Ho) yang menyatakan tidak terdapat pengaruh positif Kompetensi Profesional (X1) 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 4.483 dan signifikansi (sig.) sebesar 0,000. Dengan demikian, maka Ho ditolak dan Ha diterima, yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan cukup signifikan kompetensi profesional terhadap efektivitas kerja dosen

Adapun besarnya pengaruh ditunjukkan oleh koefisien determinasi R² (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.

Analisis Pembahasan Pengaruh Motivasi terhadap Efektivitas Kerja Dosen di STIE Bina Karya Tebing Tinggi

Hasil penelitian menunjukkan statistik pengaruh motivasi kerja terhadap efektivitas kerja dosen berdasarkan hipotesis nol (Ho) 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 R² (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 pertispasinya 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.

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 kerjaterhadap efektivitas.

Adapun besarnya pengaruh ditunjukkan oleh koefisien determinasi R^2 (R square) = 34.2% yang berarti bahwa iklim kerjamemberikan 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.

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 (X1), Motivasi (X2), Iklim Kerja (X3) 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 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.

4. 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 efektifits 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 $\hat{Y} = 27.096 + .708X_1 + 1.152X_2 + 1.025X_3 + e$.

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*. Yogyakarta: 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 Personalita 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 Prasetya. 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 2019 Vol 3 NO 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: Physiochemical Modification and Characterization*. The University of Adelaide: School of Chemical Engineering.
- Trianto. 2006. *Model-Model Pembelajaran Inovatif Berorientasi Konstruktivistik: Konsep, Landasan Teoritis dan Implementasinya*. Jakarta: Prestasi Pustaka Publisher.
- UU SPN. 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>