

PENGARUH IKLIM KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA DOSEN UNIVERSITAS BINA BANGSA GETSEMPENA

Nona Nofiana ^{1*}, Sariakin², Zahraini Zainal ³
^{1,2,3} Universitas Bina Bangsa Getsempena, Aceh, Indonesia
Penulis Korespondensi: sariakin@bbg.ac.id

ABSTRACT

*This research aims to examine the lecturer performance model at Bina Bangsa Getsempena University based on the associative causal relationship between the independent variables, namely work climate and work motivation, and the dependent variable, namely lecturer performance. The method used is descriptive quantitative research with a correlational study approach. The research population consisted of 114 lecturers, and the sample taken randomly was 89 people. The instrument used was a questionnaire with a Likert scale, and data analysis was carried out using simple and multiple correlation and regression techniques. The research results show that the work climate has a positive and significant effect on lecturer performance with a correlation coefficient of 0.350 and a calculated *t* value of 3.480, providing an effective contribution of 16.03%. Work motivation also has a positive and significant effect with a correlation coefficient of 0.327 and a calculated *t* value of 3.231, providing an effective contribution of 25.57%. Apart from that, there is a positive and significant influence between work climate and work motivation together on lecturer performance with a correlation coefficient of $R = 0.645$ and a calculated *F* value of 11.75. To improve lecturer performance, it is recommended that leaders improve communication between lecturers and improve facilities and infrastructure that support lecturer motivation in carrying out their duties.*

Keywords: Work climate, work motivation, lecturer performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji model kinerja dosen di Universitas Bina Bangsa Getsempena berdasarkan hubungan kausal asosiatif antara variabel bebas, yaitu iklim kerja dan motivasi kerja, dengan variabel terikat, yakni kinerja dosen. Metode yang digunakan adalah penelitian kuantitatif deskriptif dengan pendekatan studi korelasional. Populasi penelitian terdiri dari 114 dosen, dan sampel yang diambil secara acak berjumlah 89 orang. Instrumen yang digunakan adalah angket dengan skala Likert, dan analisis data dilakukan melalui teknik korelasi dan regresi sederhana serta ganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen dengan koefisien korelasi 0,350 dan nilai *t* hitung 3,480, memberikan kontribusi efektif sebesar 16,03%. Motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan dengan koefisien korelasi 0,327 dan nilai *t* hitung 3,231, memberikan kontribusi efektif sebesar 25,57%. Selain itu, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara iklim kerja dan motivasi kerja secara bersama terhadap kinerja dosen dengan koefisien korelasi $R = 0,645$ dan nilai *F* hitung 11,75. Untuk meningkatkan kinerja dosen,

disarankan agar pimpinan meningkatkan komunikasi antar dosen dan memperbaiki sarana dan prasarana yang mendukung motivasi dosen dalam menjalankan tugasnya.

Kata Kunci: Iklim kerja, motivasi kerja, kinerja dosen.

A. Pendahuluan

Universitas adalah lembaga pendidikan yang terdiri dari berbagai komponen yang saling terkait dan berkontribusi untuk mencapai tujuan bersama. Komponen-komponen ini meliputi mahasiswa, kurikulum, bahan ajar, dosen, rektor, serta tenaga kependidikan lainnya. Selain itu, lingkungan, sarana, fasilitas, dan proses pembelajaran juga memainkan peran penting dalam menciptakan pengalaman pendidikan yang holistik. Setiap elemen ini berinteraksi satu sama lain, menghasilkan output yang mencerminkan kualitas pendidikan dan pengembangan kompetensi mahasiswa. Jadi, semua komponen tersebut harus bersinergi sesuai dengan tuntutan zaman dan perubahan lingkungan yang terjadi di masyarakat.

Keberhasilan pendidikan sangat bergantung pada peran dosen, yang menjadi kunci dalam mencapai mutu pendidikan di lembaga pendidikan tinggi. Tanpa adanya dosen yang berkompeten, proses pendidikan tidak akan berjalan efektif. Dosen memiliki tanggung jawab utama untuk merancang dan melaksanakan kegiatan perkuliahan, serta mengembangkan metode pembelajaran yang inovatif dan melakukan evaluasi yang tepat. Selain itu, dosen berperan penting dalam membina dan mengarahkan mahasiswa, agar mereka siap menghadapi persaingan global. Dosen harus memiliki kompetensi yang mumpuni sebagai pendidik, pembimbing, dan pengajar, yang tercermin dalam kemampuan dasar

yang diperlukan untuk mendukung perkembangan peserta didik secara optimal.

Mulyasa (2017), menyatakan bahwa Dosen adalah figur sentral dalam pendidikan, memegang peran penting dalam pengembangan akademik di perguruan tinggi. Ketika masyarakat membahas isu-isu pendidikan, keterlibatan dosen dalam agenda tersebut sangatlah penting, terutama terkait dengan pendidikan formal. Sebagai tenaga profesional, dosen bertanggung jawab merencanakan dan melaksanakan proses perkuliahan, menilai hasil belajar, serta memberikan bimbingan dan pelatihan kepada mahasiswa. Selain itu, mereka juga diharapkan untuk melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Oleh karena itu, dosen dituntut untuk menunjukkan profesionalisme dan motivasi tinggi terhadap institusi mereka, yang merupakan cerminan dari kinerja yang berkualitas dalam mendukung proses pendidikan yang efektif.

Kinerja dosen merujuk pada kemampuan seorang dosen dalam melaksanakan tugas pembelajaran dan tanggung jawabnya terhadap mahasiswa yang berada di bawah bimbingannya. Kinerja yang baik sangat penting untuk meningkatkan prestasi belajar mahasiswa, karena dosen tidak hanya berperan sebagai pengajar, tetapi juga sebagai pembimbing yang memotivasi dan mendukung perkembangan akademik mereka. Dengan melaksanakan proses pembelajaran yang efektif dan inovatif, dosen dapat menciptakan

lingkungan belajar yang kondusif, sehingga mahasiswa dapat mencapai potensi maksimal dan meraih prestasi yang diharapkan. Menurut Supardi, (2018), kinerja dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugasnya mengajar serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas perkuliahan.

Kinerja dosen dikatakan baik jika dosen tersebut telah melakukan unsur-unsur terkait dengan perkuliahan dengan baik, seperti menguasai dan mengembangkan bahan perkuliahan, kedisiplinan dalam mengajar, kreatifitas dalam pengajaran, kerjasama dengan semua warga lembaga pendidikan tinggi, memiliki keteladanan yang patut diteladani mahasiswa, objektif dalam membimbing dan menilai mahasiswa.

Untuk meningkatkan mutu pendidikan, pemerintah telah berupaya meningkatkan kinerja dosen melalui berbagai inisiatif, seperti pemberian pelatihan, peningkatan penghasilan melalui sertifikasi dan tunjangan, serta pengadaan sarana dan prasarana. Selain itu, beasiswa pendidikan juga diberikan untuk mendorong peningkatan jenjang pendidikan dosen. Meskipun demikian, upaya tersebut belum menunjukkan pengaruh signifikan terhadap peningkatan mutu pendidikan secara keseluruhan. Faktanya, masih banyak dosen yang tidak menunjukkan kinerja optimal dalam melaksanakan tugasnya. Oleh karena itu, fokus pemerintah tetap pada pemberdayaan dan peningkatan kinerja dosen, yang diyakini dapat meningkatkan kualitas pendidikan. Dosen yang berkinerja baik berpotensi menghasilkan lulusan yang

berkualitas, yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan kualitas sumber daya manusia. Masalah kinerja dosen juga menjadi perhatian di Universitas Bina Bangsa Getsempena, menandakan perlunya langkah-langkah lebih lanjut untuk memperbaiki situasi ini.

Menurut Mulyasa (2017), kinerja pendidik selama ini terkesan tidak optimal, pendidik melaksanakan tugasnya hanya sebagai tugas rutin, inovasi bagi pendidik relatif tertutup, kreatifitasnya bukan bagian dari prestasi. Oleh karena itu kinerja pendidik masih dalam kategori rendah. Persoalan rendahnya kinerja dosen juga terjadi di Universitas Bina Bangsa Getsempena. Salah satu penyebab rendahnya kinerja dosen di Universitas Bina Getsempena adalah masih adanya kualitas dosen yang masih memperhatikan. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja dosen, di antaranya faktor iklim kerja dan motivasi kerja (Hardjana, 2016).

Nufus (2021) mengatakan bahwa Iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disini bisa dilihat bahwa Iklim organisasi yang positif dapat mendorong kreativitas, inovasi, dan produktivitas dosen dalam menjalankan tugas Tridharma Perguruan Tinggi. Selanjutnya, penelitian Niartiningsih Andi et al. (2023) juga menemukan bahwa ada hubungan iklim organisasi dengan kinerja. Jika organisasi dapat menciptakan sebuah iklim organisasi yang baik maka hal tersebut mampu membawa para anggotanya untuk meningkatkan prestasi dalam rangka pencapaian tujuan organisasi

Selain iklim kerja, motivasi kerja juga bisa mempengaruhi kinerja seseorang. Goni et al. (2021) dalam penelitiannya menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara

signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki, semakin besar pula semangat dan dedikasi mereka dalam melaksanakan tugas. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih produktif, kreatif, dan berkomitmen terhadap pekerjaan mereka, yang pada akhirnya berdampak positif pada hasil kerja dan pencapaian organisasi.

Lebih lanjut Robbins Stephen & Timothy (2020) berpendapat bahwa organisasi yang mempunyai karyawan dengan motivasi kerja yang baik maka cenderung lebih efektif bila dibandingkan organisasi yang mempunyai karyawan yang kurang memiliki motivasi. Demikian dapat dikatakan bahwa seorang dosen juga akan meningkat kinerjanya apabila memiliki motivasi kerja yang baik.

Sejalan dengan pendapat di atas, Mulyasa (2017) mengemukakan bahwa motivasi merupakan faktor yang signifikan dalam meningkatkan efektivitas suatu individu. Perannya yang khas adalah dalam hal penumbuh gairah, merasa senang dan semangat untuk melaksanakan perkuliahan. Mahasiswa dan dosen yang memiliki motivasi kuat, akan mempunyai banyak energi untuk melaksanakan kegiatan perkuliahan. Sebagai salah satu komponen dalam perkuliahan, dosen memiliki posisi yang sangat menentukan keberhasilan perkuliahan dalam merancang, mengelola, melaksanakan dan mengevaluasi perkuliahan. Dosen juga memiliki kedudukan sebagai figur sentral dalam meningkatkan proses perkuliahan. Dosen sebagai tenaga kependidikan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan tujuan pendidikan karena dosen yang langsung bersinggungan dengan peserta didik untuk memberikan bimbingan yang akan menghasilkan

tamatan yang diharapkan. Agar proses pendidikan di sekolah dapat berjalan dengan baik, dan mencapai tujuannya, maka diperlukan tenaga-tenaga pengajar yang memadai, berkualitas dan yang memiliki efektivitas kerja yang tinggi, sehingga pada akhirnya proses belajar mengajar dapat terlaksana dengan baik agar tercapai tujuan pendidikan yang diharapkan, hal tersebut mengandung arti bahwa kerja pegawai dikatakan efektif apabila kerja itu dicapai sesuai dengan waktu dan target yang telah direncanakan dengan menggunakan sumber-sumber daya yang tersedia secara efektif dan efisien.

Berdasarkan uraian diatas maka motivasi dosen dalam pekerjaannya merupakan faktor yang signifikan dalam meningkatkan efektivitas kerja, sehingga apabila motivasi dosen baik maka kinerjanya akan baik pula dan hal ini akan berdampak pada kemajuan pendidikan. Berkaitan dengan iklim kerja, Robbins Stephen & Timothy, (2020) mengatakan bahwa iklim kerja yang baik diyakini sebagai salah satu faktor penentu keberhasilan dosen dalam melaksanakan pembelajarannya. Iklim sekolah yang sehat tentunya dapat mendorong guru untuk menunjukkan prestasi yang tinggi sehingga kinerja guru menjadi lebih baik. Seorang dosentidak semestinya hanya terfokus terhadap hasil yang dicapai oleh dosen namun perlu juga untuk melihat proses seorang guru dalam menjalankan tugasnya.

Hardjana (2016) mengemukakan bahwa pimpinan organisasi mempunyai tanggung jawab atas penciptaan proses pengintegrasian para karyawan ke dalam lingkungan kerja yang dapat memotivasi mereka untuk bekerja bersama secara

produktif, kooperatif, dan dapat memperoleh kepuasan ekonomi, psikologis dan sosial. Dalam hal ini pimpinan dari sebuah organisasi memegang peranan penting dalam menciptakan iklim yang kondusif sehingga para pekerja dapat melaksanakan tugasnya dengan rasa aman, nyaman dan termotivasi dikarenakan iklim kondusif yang diciptakan tersebut.

Urgensi penelitian ini terletak pada pentingnya memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dosen di Universitas Bina Bangsa Getsempena, yang merupakan kunci dalam mencapai kualitas pendidikan yang tinggi. Iklim kerja yang kondusif dan motivasi kerja yang optimal berperan signifikan dalam meningkatkan produktivitas dan efektivitas dosen dalam melaksanakan tugas pengajaran dan penelitian. Dalam konteks persaingan global dan tuntutan dunia pendidikan yang semakin kompleks, mengetahui bagaimana kedua faktor ini berinteraksi dapat memberikan wawasan berharga bagi pengelola universitas dalam merumuskan kebijakan dan strategi yang tepat. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya berkontribusi pada pengembangan akademik institusi,

tetapi juga pada peningkatan kualitas sumber daya manusia yang pada akhirnya akan berdampak positif bagi mahasiswa dan masyarakat luas.

B. Metode Penelitian

Penelitian yang dilakukan adalah menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan deskripsi metode korelasi (*correlational research*), yaitu suatu model penelitian yang menitikberatkan pada masalah atau peristiwa yang sedang berlangsung dengan memberikan gambaran yang lebih jelas tentang situasi dan kondisi yang ada. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh dosen universitas Bina bangsa Getsempena yang berjumlah 114 dosen. Sampel diambil secara proporsional sampling sebanyak 89 dosen. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner, lalu diolah secara statistic menggunakan uji korelasi secara parsial maupun simultan menggunakan uji t dan F.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Dalam penelitian ini, data yang dianalisis mencakup iklim kerja (X1) dan motivasi kerja (X2), serta kinerja dosen (Y) yang dapat dilihat sebagai berikut.

Tabel 1. Rangkuman Hasil Skor Variabel Penelitian

Statistik	X₁	X₂	Y
Nilai Tertinggi	120	137	128
Nilai Terendah	64	71	68
Mean	102,18	113,89	104,44
Modus	107,6	120,90	103,5
Median	104,88	117,52	104,14
Standar Deviasi	11,89	15,41	11,47

Analisis statistik yang dilakukan menunjukkan variasi dalam data skor X1, X2, dan Y. Nilai tertinggi iklim kerja yaitu 120 dan terendah 64, dengan

mean 102,18. Untuk motivasi kerja, nilai tertinggi 137 dan terendah 71, dengan mean 113,89. Dalam hal kinerja dosen, nilai tertinggi yaitu 128,

dan nilai terendah 68, dengan mean 104,44. Data ini juga menunjukkan bahwa modus untuk iklim kerja adalah 107,6, motivasi kerja 120,90, dan kinerja dosen 103,5. Standar deviasi yang diperoleh menunjukkan sebaran data, di mana iklim kerja memiliki standar deviasi 11,89, motivasi kerja

15,41, dan kinerja dosen 11,47, menggambarkan tingkat variasi dalam setiap kategori yang diteliti.

1. Iklim Kerja

Distribusi frekuensi data X_1 dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 2. Distribusi Frekuensi X_1

No	Kelas Interval	f Absolut	F. Relatif (%)
1	64-71	2	2
2	72-79	4	4
3	80-87	6	7
4	88-95	7	8
5	96-103	20	22
6	104-111	32	36
7	112-119	17	19
8	120-127	1	1
Jumlah		89	100

Dengan mean =102,18 berada pada kelas interval 96-103, ini berarti ada 20 (22%) responden berada pada skor rata-rata kelas, 7 (8%) responden di bawah skor rata-rata kelas dan 32 (36%) responden di atas skor rata-rata kelas.

2. Motivasi Kerja (X_2)

Berikut disampaikan hasil penelitian tentang motivasi kerja.

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja

No	Kelas Interval	f Absolut	F. Relatif (%)
1	71-79	4	4
2	80-88	5	6
3	89-97	2	2
4	98-106	13	15
5	107-115	14	16
6	116-124	29	33
7	125-133	19	21
8	134-142	3	3
Jumlah		89	100

Dengan mean 113,89 berada pada kelas interval 107-115, ini berarti ada 14 (16%) Dosen berada pada skor rata-rata kelas, 13 (15%) Dosendi

bawah skor rata-rata kelas dan 29 (33%) Dosendi atas skor rata-rata kelas.

3. Kinerja Dosen (Y)

Data kinerja dosen dapat dilihat pata tabel di bawah ini.

Tabel 4. Distribusi Frekuensi Kinerja Dosen

No	Kelas Interval	f Absolut	F. Relatif (%)
1	68-75	2	2
5	100-107	25	28
6	108-115	22	25
2	76-83	1	1
3	84-91	5	6
4	92-99	22	25
7	116-123	4	4
8	124-131	8	9
Jumlah		89	100

Dengan mean 104,44 berada pada kelas interval 100-107, ini berarti ada 25 (28%) dosen berada pada skor rata-rata kelas, 22 (25%) dosen di bawah skor rata-rata kelas dan 22 (25%) dosen di atas skor rata-rata kelas.

4. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data penelitian diuji dengan menggunakan uji Liliefors.

Tabel 5. Ringkasan Uji Normalitas

No	Galat Taksiran	L _o	L _{tabel} ($\alpha=0,05$)	Kesimpulan
1	Variabel (Y) atas Variabel (X ₁)	0,063	0,094	Normal
2	Variabel (Y) atas Variabel (X ₂)	0,061	0,094	Normal

Tabel di atas menunjukkan bahwa data berdistribusi normal.

5. Uji Linearitas

a. Uji linieritas dan keberartian regresi variabel Y atas X₁

Rangkuman hasil perhitungannya dapat dilihat sebagai berikut.

Tabel 6. Rangkuman Anava Uji Linieritas Y atas X₁

Varians	JK	Db	RJK	F _{hit}	F _{tab}
Regresi (a)	970753,09	1	970753,09		
Regresi (b)	1413,16	1	1413,16	12,11	3,95
Sisa (S)	10154,75	87	116,72		
Galat/kel (G)	6728,39	34	197,89		
Tuna Cocok (TC)	3426,37	53	64,648	0,327	1,71

Tabel diatas menunjukkan bahwa koefisien arah regresi X₃ atas X₁ berarti pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$.

Selanjutnya persamaan regresi X₃ = 69,99 + 0,34X₁ adalah Linear.

b. Uji linieritas dan keberartian regresi variabel Y atas X_2

Rangkuman data yang diperoleh dalam uji ini dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 7. Rangkuman Anava Uji Linieritas X_Y atas X_2

Varians	JK	Db	RJK	F_{hit}	F_{tab}
Total	982321	89			
Regresi (a)	970753,09	1	970753,09		
Regresi (b)	1239,64	1	1239,64	10,44	3,95
Sisa (S)	10328,27	87	118,72		
Galat/kel (G)	7909,03	32	247,16		
Tuna Cocok (TC)	2419,24	55	43,986	0,178	1,72

Tabel di atas menunjukkan bahwa koefisien arah regresi Y atas X_2 berarti pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ dan persamaan regresi $X_3 = 76,70 + 0,24X_2$ adalah Linear. Perhitungan keberartian regresi Y atas X_2 menunjukkan $F_{hitung} > F_{tabel}$. Hal ini bermakna bahwa koefisien arah regresi $Y = 76,70 + 0,24X_2$ dapat dipertanggungjawabkan untuk menarik kesimpulan mengenai hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja.

6. Hubungan X_1 Dengan Y

Dari uji korelasi variabel X_1 dengan Y diperoleh $r_{hitung} = 0,350$ sedangkan r_t dengan $N = 89$ dan taraf signifikansi 5% sebesar 0,208. Dengan demikian harga $r_{x_1x_2} > r_t$ ($0,350 > 0,208$). Selanjutnya dilakukan uji keberartian korelasi dengan menggunakan uji-t. Dengan harga $r_{hitung} = 0,350$ diperoleh $t_h = 3,480$. Dari daftar distribusi t dengan $dk = 87$ dan taraf signifikansi 5% diperoleh $t_{tabel} = 1,663$. Dengan demikian harga $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($0,350 > 0,208$), maka dapat dikatakan terdapat korelasi yang signifikan antara variabel Iklim Kerja dengan Kinerja Dosen. Dari daftar distribusi t dengan $dk = 87$ dan taraf signifikansi 5% diperoleh $t_{tabel} = 1,663$. Dengan demikian ternyata bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$

($3,480 < 1,663$) sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi berarti antara variabel Iklim Sekolah dengan Kinerja Dosen. Dari hasil perhitungan dapat disimpulkan bahwa antara Iklim kerja dan kinerja dosen terdapat korelasi yang signifikan dan berarti.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Aktar (2019) yang menemukan bahwa ada hubungan yang signifikan antara antara iklim kerja dengan kinerja dosen. Begitupula penelitian Hidayat et al. (2023) yang menyatakan bahwa Iklim Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen pada Politeknik Pelayaran Barombong.

7. Hubungan X_2 Dengan Y

Dari uji korelasi variabel X_2 dengan Y diperoleh $r_{hitung} = 0,327$ sedangkan r_t dengan $N = 89$ dan taraf signifikansi 5% sebesar 0,208. Dengan demikian harga $r_{x_2x_3} > r_t$ ($0,327 > 0,208$). Selanjutnya dilakukan uji keberartian korelasi dengan menggunakan uji-t. Dengan harga $r_{hitung} = 0,327$ diperoleh $t_h = 3,231$. Dari daftar distribusi t dengan $dk = 87$ dan taraf signifikansi 5% diperoleh $t_{tabel} = 1,663$. Dengan demikian harga $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($0,327 > 0,208$), maka dapat dikatakan

terdapat korelasi yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja dosen. Dari daftar distribusi t dengan $dk = 87$ dan taraf signifikansi 5% diperoleh $t_{tabel} = 1,663$. Dengan demikian ternyata bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,231 > 1,663$) sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi berarti antara variabel motivasi kerja dengan kinerja dosen. Dari hasil perhitungan dapat disimpulkan bahwa antara motivasi kerja dan kinerja dosen terdapat korelasi yang signifikan dan berarti.

Penelitian yang dilakukan oleh Handican et al. (2023) menjelaskan bahwa motivasi kerja tidak hanya berdampak langsung pada prestasi belajar mahasiswa, tetapi juga melalui kinerja dosen. Hal ini juga didukung oleh Sugiyo (2020) dalam penelitiannya menemukan bahwa motivasi secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja dosen. Tingkat motivasi yang tinggi dapat mendorong dosen untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas pengajaran mereka. Dosen yang merasa termotivasi cenderung lebih berkomitmen dalam menjalankan tugas mereka, berpartisipasi aktif dalam kegiatan akademik, dan menciptakan lingkungan belajar yang positif bagi mahasiswa. Penelitian ini mengungkapkan bahwa ketika dosen memiliki motivasi yang kuat, mereka tidak hanya lebih efektif dalam menyampaikan materi, tetapi juga lebih mampu berinovasi dan beradaptasi dengan perkembangan terbaru dalam bidang pendidikan. Dengan demikian, meningkatkan motivasi dosen merupakan langkah penting untuk meningkatkan kinerja keseluruhan di lingkungan akademik.

8. Hubungan X_1 dan X_2 dengan Y

Dari uji korelasi ganda antara variabel X_1 dan X_2 dengan Y diperoleh koefisien korelasi 0,645, sedangkan r_{tabel} dengan $N-2 = 87$ dan taraf signifikansi 5% sebesar 0,320. Dengan demikian $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($0,645 > 0,320$). selanjutnya untuk menguji keberartian korelasi ganda digunakan uji-F. Dari hasil perhitungan di peroleh $F = 11,75$. Dengan mengkonsultasikan harga tersebut dengan kritik distribusi F pada taraf signifikansi 5% dengan $dk=(2,33)$ diperoleh F_{tabel} sebesar 3,28. Dari hasil tersebut diketahui bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $11,75 > 3,28$. Dari hasil tersebut dapat diyakini bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan yakni terdapat hubungan yang positif dan berarti antara iklim kerja dan motivasi kerja secara bersama dengan kinerja dosen pada taraf signifikansi 5% teruji kebenarannya.

Iklim kerja yang positif berkontribusi pada peningkatan motivasi dosen, yang pada gilirannya mendorong mereka untuk meningkatkan kinerja akademik dan profesional. Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dan motivasi yang tinggi sangat berpengaruh terhadap produktivitas tenaga pengajar (Rahsel, 2019).

Selanjutnya, Wardoyo (2023) mengemukakan bahwa iklim organisasi, motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja dosen. Ia menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan semangat dan motivasi dosen, sehingga mereka lebih produktif dalam melaksanakan tugas-tugas akademik. Wardoyo menekankan pentingnya menciptakan iklim organisasi yang mendukung, di mana

dosen merasa dihargai dan didukung, agar dapat berkontribusi secara maksimal terhadap proses belajar mengajar. Temuan ini sejalan dengan konsep bahwa motivasi yang tinggi dan dukungan lingkungan yang baik dapat memengaruhi kualitas kinerja tenaga pengajar di institusi pendidikan.

E. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian, dapat disimpulkan bahwa iklim kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen Universitas Bina Bangsa Getsempena. Pertama, iklim kerja yang baik berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja dosen, menunjukkan bahwa suasana organisasi yang mendukung sangat penting. Kedua, motivasi kerja juga berperan penting, di mana semakin tinggi motivasi, semakin baik kinerja yang dihasilkan. Ketiga, keduanya berinteraksi secara sinergis, di mana iklim kerja dan motivasi secara bersama-sama meningkatkan kinerja dosen. Dengan demikian, memperbaiki iklim

DAFTAR PUSTAKA

- Aktar, S. (2019). Analisis Kinerja Dosen Kebidanan Berdasarkan Iklim Kerja Dosen Akademi Kebidanan Kota Medan. *Pencerahan*, 1(1), 56–61. <http://jurnalpencerahan.org/index.php/jp/article/view/1>
- Goni, H. G., Manoppo, W., & Rogahang, J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tahuna. *Productivity*, 2(4), 330–335. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/productivity/article/view/35047>
- Handican, R., Suryani, A. I., Gistituati, N., & Rusdinal, R. (2023). Pengaruh Kepuasan dan Motivasi Kerja Melalui Variabel Intervening Kinerja Dosen Terhadap Prestasi Belajar Matematika Mahasiswa. *Jurnal Cendekia : Jurnal Pendidikan Matematika*, 7(3), 2234–2249. <https://doi.org/10.31004/cendekia.v7i3.2649>
- Hardjana, A. M. (2016). *Komunikasi Personal dan Interpersonal*. Remaja Rosdakarya.
- Hidayat, N., Hidayat, M., & Azhari, A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Dosen Pada Politeknik Pelayaran Barombong. *Gendhera Buana Jurnal*, 2(1), 72–83.
- Mulyasa, E. (2017). *Revolusi Mental Dalam Pendidikan*. Rosda Karya.
- Niartiningsih Andi, Nurfitriani, & Nur Hidayah Nurul. (2023). Hubungan Iklim Organisasi Dengan Kinerja Perawat RSUD Haji Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Kesehatan Tambusai*, 4(1), 199–205.
- Nufus, H. (2021). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Alfamart Di Bintaro. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 1(3), 182–188. <https://doi.org/10.55182/jtp.v1i3.68>
- Rahsel, Y. (2019). Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Administrasi Pusat Universitas
Padjadjaran Bandung. *Jurnal*
Manajemen Magister, 02(01),
213.
<https://jurnal.darmajaya.ac.id/index.php/jmmd/article/view/902/596>

Robbins Stephen, & Timothy, J.
(2020). *Perilaku Organisasi*.
Salemba empat.

Sugiyono. (2020). Pengaruh Sertifikasi
Dosen dan Motivasi Terhadap
Kinerja Dosen Pada Sekolah
Tinggi Multi Media Yogyakarta.
Sustainability (Switzerland),
11(1), 1–14.
http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM_PEMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI

Supardi. (2018). *Kinerja Guru*. Raja
Grafindo.

Wardoyo, W. (2023). Pengaruh Iklim
Organisasi, Motivasi Kerja dan
Kepuasan Kerja terhadap Kinerja
Dosen Universitas Pendidikan
Muhammadiyah Sorong. *Jurnal*
Pemerintahan, Politik Anggaran
Dan Adiminstrasi Publik, 2(1),
23–31.
<https://doi.org/10.36232/jppadap.v2i1.3809>