BAB V
KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya dapat ditarik kesimpulan mengenai pengaruhh motivasi kerja dan iklim kerja terhadap kualitas mengajar dosen tarbiyah dan keguruan UIN Suska Riau, yaitu:

Motivasi kerja dosen fakultas tarbiyah dan keguruan UIN Suska Riau secara keseluruhan berada pada kategori cukup baik, hal ini menunjukkan bahwa pemberian motivasi baik berupa internal dan eksternal pada dosen dirasakan cukup baik.

Iklim kerja dosen fakultas tarbiyah dan keguruan UIN Suska Riau secara keseluruhan berada pada kategori sangat baik, hal ini menunjukkan bahwa tantangan, konflik, beban kerja, kehangatan, kerjasama, inovasi, keadilan dan dukungan pada iklim kerja dosen sangat baik.

Kualitas mengajar dosen fakultas tarbiyah dan keguruan UIN Suska Riau secara keseluruhan berada pada kategori cukup baik, hal ini menunjukkan bahwa kualitas mengajar dosen cukup baik dalam proses pembelajarannya.

Motivasi kerja memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kualitas mengajar dosen fakultas tarbiyah dan keguruan UIN Suska Riau, hal ini terlihat pada sumbangan angka korelasi kuat dari hasil perhitungan.

Iklim kerja memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kualitas mengajar dosen fakultas tarbiyah dan keguruan UIN Suska Riau, hal ini terlihat pada sumbangan angka korelasi kuat dari hasil perhitungan.

Secara bersamaan motivasi kerja dan iklim kerja berpengaruh positif yang signifikan terhadap kualitas mengajar dosen fakultas tarbiyah dan keguruan UIN Suska Riau, dan terlihat besarnya sumbangan dari motivasi kerja terhadap kualitas mengajar dosen sebesar 45%. Sisanya yaitu sebesar 55% merupakan pengaruh yang datang dari faktor-faktor lain.

5.2 Rekomendasi

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

1. Pada variabel motivasi kerja dosen terdapat temuan yang menunjukkan bahwa dimensi motivasi eksternal memiliki rata-rata rendah di bandingkan dengan dimensi motivasi internal, dimana salah satu indikator yang memperoleh rata-rata rendah adalah kondisi kerja, adapun hal yang dapat dilakukan untuk mengatasi permaslah tersebut, yaitu:
   a. Faktor – faktor yang menjadi pengaruh pada kondisi adalah penerangan, suhu udara, suara bising, ruang gerak yang diperlukan, keamanan dalam bekerja serta ENASE (efektif, nyaman, aman, sehat dan efisien). Seperti yang diketahui suhu udara di pekanbaru mencapai 30° ke atas saat siang hari, dimana udara panas membuat siapun tidak nyaman dalam melakukan pekerjaannya, pemimpin diharapkan dapat menambahkan alokasi dana untuk penyejuk ruangan di tempat istirahat dosen.
   b. Serta untuk keefektifan gerak dosen perlu ditambahkan ruang istirahat untuk dosen.
2. Pada variabel iklim kerja dosen terdapat temuan yang menunjukkan bahwa dimensi dukungan memiliki rata-rata rendah dibandingkan faktor lainnya, dimana salah satu indikator yang memperoleh rata-rata rendah adalah dukungan atas pekerjaan. Dukungan yang dimaksud terletak pada dukungan terhadap pengembangan profesinya sebagai dosen maupun pengembangan ilmunya. Maka hal yang dapat dilakukan adalah dengan meningkatkan dukungan materi maupun non materi. Materi berupa intensif yang diberikan kepada dosen yang melakukan pekerjaan dengan baik, juga dapat berupa non materi seperti memberikan beasiswa kepada dosen untuk melanjutkan studinya serta mengikut sertakan dosen pada pelatihan, seminar-seminar dan workshop guna menambah perkembangan ilmunya.

3. Pada variabel kualitas mengajar diharapkan seluruh dosen telah memenuhi keprofesionalismenya sebagai tenaga pendidik dosen. Dengan dosen yang berkualitas maka akan menghasilkan lulusan yang berkualitas pula.
4. Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik dengan motivasi kerja dan iklim kerja terhadap kualitas mengajar dosen hendaknya dapat mengkaji secara mendalam mengenai permasalahan ketiga variabel tersebut. Kemudian peneliti meneliti faktor-faktor lain yang dapat meningkatkan kualitas mengajar dosen, serta dapat menambah wawasan dan pengetahuan penulis dalam memahami disiplin ilmu administrasi pendidikan.