

EFFECT OF WORK FACILITIES AND WORK LOADS ON LECTURER PERFORMANCE (CASE STUDY: STIE LAMPUNG TIMUR).

Rudy Iryanto ⁽¹⁾, Ahiruddin ⁽²⁾, Trisnowati Josiah ⁽³⁾

Pascasarjana Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai

Rudi_iryanto@gmail.com, ahiruddin@gmail.com, trisnowatij@gmail.com

Abstract. The purpose of this study was to determine the effect of work facilities and workload on lecturer performance. The research method used is quantitative. Data collection techniques through questionnaires. Testing data through validity, reliability, and classic assumption tests. The statistical analysis used is regression analysis, correlation coefficient, coefficient of determination and hypothesis testing. The approach used is a quantitative approach by processing data obtained from the questionnaire after first being transformed into numerical data (numbers) using a Likert scale. The analysis used is multiple regression. From the ANOVA table results show that $F\text{-count} > F\text{-table}$ ($5.257 > 3.63$), thus simultaneously the work facilities and workload variables have a significant effect on the lecturer performance variable. The coefficient table results show the results of a significant effect of work facilities on the performance of lecturers as evidenced by $t\text{ arithmetic} > t\text{ table}$, which is $2.757 > 2.120$. While the workload does not significantly influence the performance of lecturers. Proven by $t\text{ arithmetic} < t\text{ table}$, which is $-0.541 < 2.120$. Thus it can be concluded that work facilities have a significant effect on the performance of lecturers than on the workload at STIE East Lampung.

Keywords: Facilities, Workload, Performance.

PENGARUH FASILITAS KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA DOSEN (STUDI KASUS: STIE LAMPUNG TIMUR).

Rudy Iryanto ⁽¹⁾, Ahiruddin ⁽²⁾, Trisnowati Josiah ⁽³⁾

Pascasarjana Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai

Rudi_iryanto@gmail.com, ahiruddin@gmail.com, trisnowatij@gmail.com

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja dan beban kerja terhadap kinerja dosen. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengumpulan data melalui kuesioner. Pengujian data melalui uji validitas, uji reliabilitas, dan uji asumsi klasik. Analisis statistik yang digunakan yaitu analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan pengujian hipotesis. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan mengolah data-data yang diperoleh dari kuesioner setelah terlebih dahulu ditransformasikan ke dalam bentuk data numerik (angka) dengan menggunakan skala likert. Analisis yang digunakan adalah regresi berganda. Dari hasil tabel ANOVA menunjukkan bahwa $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$ ($5,257 > 3,63$), dengan demikian secara bersamaan variabel fasilitas kerja dan beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja dosen. Hasil tabel *coefficient* menunjukkan hasil adanya pengaruh yang signifikan dari fasilitas kerja terhadap kinerja dosen dibuktikan dari $t\text{ hitung} > t\text{ tabel}$, yaitu $2,757 > 2,120$. Sedangkan beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen. Dibuktikan dengan $t\text{ hitung} < t\text{ tabel}$, yaitu $-0,541 < 2,120$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen dari pada beban kerja di STIE Lampung Timur.

Kata Kunci : Fasilitas, Beban kerja, Kinerja.

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia pendidikan tinggi di Indonesia akhir-akhir demikian pesatnya. Ditinjau dari segi kuantitas, hampir di setiap provinsi paling sedikit terdapat satu perguruan tinggi negeri (PTN) dan beberapa perguruan tinggi swasta (PTS). Jika dilihat dari program pendidikan yang ditawarkan pun, sudah banyak sekali ragamnya, baik dari jenis program pendidikan keahlian (D1, D2 dan D3), sampai program pendidikan akademik (S1, S2 dan S3). Peningkatan jumlah institusi tersebut tentunya juga diikuti dengan bertambahnya sarana dan prasarana yang dibutuhkan untuk menunjang kegiatan akademik di setiap institusi tersebut.

Salah satu faktor yang paling penting yang harus diperhatikan dan dioptimalkan pengembangannya oleh organisasi dalam mencapai tujuannya adalah faktor sumber daya manusia (SDM). Bagi organisasi, keberadaan manusia merupakan sumber daya yang penting. Apabila dibandingkan dengan faktor-faktor lainnya dalam organisasi seperti modal dan material, maka manusia adalah yang terpenting diantara faktor-faktor tersebut. Setinggi dan selengkap apapun teknologi yang digunakan dalam organisasi, jika tanpa manusia yang mengoperasikan akan sia-sia teknologi tersebut. Bahkan dapat dikatakan pula bahwa eksistensi suatu organisasi tergantung pada manusia-manusia yang terlibat didalamnya.

Permasalahannya adalah bagaimana suatu organisasi dapat memiliki sumber daya manusia yang kompeten sesuai peran dan tugasnya sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi tersebut. Suatu organisasi, apapun bentuknya, selalu membutuhkan individu-individu yang

mempunyai potensi dan memiliki kinerja yang sesuai dengan harapan organisasi.

Ketersediaan fasilitas dipandang sebagai alat untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya secara ekonomis untuk memenuhi kebutuhan hidupnya karena merupakan suatu kenyataan yang tidak dapat disangkal bahwa fasilitas dasar bagi kebanyakan orang untuk merasakan kenyamanan dan kemudahan dalam mencapai tujuannya. Dilihat dari sudut pandang Pegawai, ketersediaan fasilitas dipandang sebagai alat untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya secara ekonomis untuk memenuhi kebutuhan hidupnya karena merupakan suatu kenyataan yang tidak dapat disangkal bahwa fasilitas dasar bagi kebanyakan orang untuk merasakan kenyamanan dan kemudahan dalam mencapai tujuannya.

Tekanan intitusi atau instansi diadopsi dari *Eisenberger dan Aselage* (2008) dalam Fauzi (2016:83) didefinisikan sebagai derajat kualitas tekanan yang diterima seorang pegawai dari instansi atau institusinya untuk berkinerja secara baik. Menurut Collan (2007) dalam Fauzi (2016:67) menggambarkan perilaku manusia untuk golongan malas, yang di dalam teori tersebut terlihat bahwa kebutuhan dan keadaan menentukan solusi-solusi yang mungkin dipilih oleh golongan tersebut untuk memenuhi kebutuhannya. Jika terdapat sesuatu yang bisa membawa pada kebutuhan, maka perilaku bisa diarahkan, dengan kata lain kinerja bisa ditingkatkan. Sehingga tekanan institusi berdasarkan waktu yang telah ditetapkan akan meningkatkan kinerja. Tekanan institusi atau beban kerja harus dipandang oleh pegawai sebagai cara terdekat untuk meningkatkan kinerja.

Dengan kata lain, evaluasi dosen merupakan suatu kesatuan dalam kegiatan

belajar-mengajar yang baik (*good teaching*). Pengajaran yang baik membantu mahasiswa untuk mencapai pembelajaran berkualitas baik (*high quality learning*). Kualitas pengajaran dan standar akademik perlu untuk selalu dievaluasi dan ditingkatkan karena pendidikan tinggi merupakan kegiatan yang mahal (Chairy, 2005: 1).

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Lampung Timur adalah sebuah lembaga atau organisasi yang bergerak di bidang Pendidikan tinggi yang ada kecamatan Way Jepara Kabupaten Lampung Timur. Para pegawai pada STIE Lampung Timur merupakan bagian integral dan memegang peranan penting dalam setiap tugas yang berkenaan dengan pelayanan dan pendidikan. Tanpa adanya sumber daya manusia (pegawai) yang berkualitas maka STIE Lampung Timur tidak dapat menjalankan kegiatannya dengan baik.

Tabel Jumlah Dosen dan Pegawai STIE Lampung Timur

No	Bagian Pekerjaan	Jumlah Pegawai
1.	Ketua	1
2.	Wakil Ketua (Pembantu Ketua)	3
3.	Ketua prodi	2
4.	LPPM	2
5.	Tenaga Pengajar	26
6.	Ka. Bag BAAK	1
7.	Bag. Keuangan	3
8.	Operator	2
9.	Lab. Komputer	2
10.	Perpustakaan	2
11.	Administrasi	3
12.	Kebersihan	2
13.	Keamanan	1
Jumlah		50

Sumber : STIE Lampung Timur, 2018

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa Dosen dan pegawai STIE Lampung Timur berjumlah 50, yang terbagi dalam jabatan yang saling berkaitan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan

STIE Lampung Timur yang tercantum dalam Visi dan Misi atau Statuta. Sedangkan yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah Dosen STIE Lampung Timur yang berjumlah 18 Orang Dosen dalam kriteria dosen tetap.

KAJIAN TEORI

Menurut Darajat (2014: 6), “ Fasilitas adalah segala sesuatu yang dapat mempermudah upaya dan memperlancar kerja dalam rangka mencapai suatu tujuan”. Sehingga fasilitas yang memadai diharapkan akan menghasilkan kinerja yang maksimal sesuai dengan tujuan perusahaan. Fasilitas kerja yang disediakan oleh kantor pemerintahan yang merupakan sarana dan prasarana untuk memudahkan pekerjaan. Fasilitas kerja yang memadai dengan kondisi yang layak pakai dan terpelihara dengan baik akan membantu kelancaran proses kerja dalam suatu organisasi. Pemberian fasilitas yang lengkap juga dijadikan salah satu pendorong untuk bekerja.

Fasilitas kerja merupakan sarana atau wahana atau alat untuk mempermudah aktivitas perusahaan dan juga untuk mensejahterakan karyawan agar para karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Jadi fasilitas kerja adalah sesuatu yang harus disediakan oleh perusahaan, baik fasilitas yang disediakan secara langsung. Fasilitas kerja adalah semua fasilitas dan infrastruktur yang dapat memfasilitasi pelaksanaan suatu pekerjaan. Fasilitas kerja penuh akan mendorong munculnya hasil kerja yang efektif dan mendorong peningkatan kualitas sesuai dengan standar yang ada. Dengan kelengkapan fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan kepada karyawannya, diharapkan tujuan lembaga akan tercapai.

Fasilitas kerja harus menjadi perhatian dari pada setiap organisasi atau

lembaga. kerja ini pun terbagi atas dua jenis: alat kerja manajemen dan alat kerja operasional. Alat kerja manajemen berupa aturan yang menetapkan kewenangan dan kekuasaan dalam menjalankan kewajibannya. Jadi dengan alat kewenangan dan kekuasaan itu lah manajemen dapat menjalankan fungsinya untuk memimpin, mengarahkan, mengatur dan mengawasi pelaksanaan pekerjaan oleh pegawai atau pekerja.

Menurut Meshkati dalam Tarwaka (2015), beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi *overstress*, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau *understress*. Oleh karena itu perlu diupayakan tingkat intensitas pembebanan yang optimum yang ada diantara kedua batas yang ekstrim tadi dan tentunya berbeda antara individu yang satu dengan yang lainnya.

Beban kerja merupakan sejauh mana kapasitas individu pekerja dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, yang dapat diindikasikan dari jumlah pekerjaan yang harus dilakukan, waktu/batasan waktu yang dimiliki oleh pekerja dalam menyelesaikan tugasnya, serta pandangan subjektif individu tersebut sendiri mengenai pekerjaan yang diberikan kepadanya. Kesimpulan lain bahwa beban

kerja adalah jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seseorang dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja dapat berupa beban fisik maupun mental dapat dipandang dari sudut obyektif dan subyektif.

Kinerja merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Informasi tentang kinerja organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kinerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah berjalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum. Akan tetapi dalam kenyataannya banyak organisasi yang justru kurang atau bahkan tidak jarang ada yang mempunyai informasi tentang kinerja dalam organisasinya. Kinerja sebagai hasil – hasil fungsi pekerjaan / kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu Menurut Tika (2006 : 187).

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan hasil yang diharapkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Kinerja merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Kinerja suatu jabatan secara keseluruhan sama dengan jumlah (rata-rata) dari kinerja fungsi pegawai atau kegiatan yang dilakukan.

Menurut Undang-undang Republik Indonesia No. 14 2005 tentang Guru dan Dosen, Bahwa Dosen memiliki kualifikasi akademik minimum : 1) lulusan program magister untuk program diploma atau program sarjana dan 2) lulusan program doktor untuk program pascasarjana. Sementara itu pada pasal 46 ayat 3 mengatakan bahwa setiap orang yang

memiliki keahlian dengan prestasi luar biasa dapat diangkat menjadi dosen. Menurut pasal 45 mengatakan: dosen wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat, pendidikan, sehat jasmani dan rohani, dan memenuhi kualifikasi lain yang dipersyaratkan satuan pendidikan.

Dalam tingkatan operasional, dosen merupakan penentu keberhasilan pendidikan melalui kinerjanya pada tingkat intitusional, intruksional, dan eksperensial (Surya, 2000:56). Kinerja dosen tidak hanya ditunjukkan oleh hasil kerja, akan tetapi juga ditunjukkan oleh perilaku dalam bekerja.

Dosen merupakan salah satu komponen esensial dalam suatu sistem pendidikan di perguruan tinggi. Sebagaimana diamanatkan dalam UU Nomor 14 Tahun 2005, dosen dinyatakan sebagai pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat (Bab 1 Pasal 1 ayat 2). Kompetensi dosen menentukan kualitas pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi sebagaimana yang ditunjukkan dalam kegiatan profesional dosen.

METODE PENELITIAN

Objek penelitian adalah Penelitian ini diadakan di STIE Lampung Timur yang berlokasi di Jalan Labuhan Ratu II kecamatan Way Jepara Lampung Timur. Lokasi yang berpusat di daerah kota yang merupakan basis Pendidikan di Lampung Timur berperan menyelenggarakan sebagian peranan penting dalam menyelenggarakan kegiatan pendidikan. Sedangkan objek penelitian yaitu Dosen di STIE Lampung Timur yang berjumlah 18 orang dengan kategori dosen tetap.

Metode atau Teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti adalah data primer diperoleh penyebaran kuisioner kepada objek penelitian yaitu Pegawai di STIE Lampung Timur, namun untuk melengkapi dan menguatkan hasil penelitian maka penelitian ini juga menggunakan data sekunder diperoleh secara tidak langsung melalui kepustakaan, situs atau web dan dokumentasi data pegawai yang ada di STIE Lampung Timur.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, adalah:

- 1). Observasi, yaitu mengadakan pengamatan langsung pada objek penelitian di STIE Lampung Timur, peneliti dapat melihat dan merumuskan gambaran kondisi dari setiap objek penelitian secara lebih jelas.
- 2). Kuesioner, yaitu dengan cara membuat daftar pertanyaan yang kemudian disebarkan pada para responden secara langsung sehingga hasil pengisiannya akan lebih jelas dan akurat yang selanjutnya akan dilakukan pengolahan data. Menurut Sugiyono (2010:45), skala yang digunakan dalam kuesioner adalah skala likert. Dikemukakan Sugiyono (2014: 93) bahwa skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Kuesioner dalam penelitian disebarkan kepada Dosen tetap yang menjadi responden untuk diisi sesuai dengan pertanyaan sehingga hasilnya berupa data yang akan diolah untuk menjawab hipotesis penelitian.
- 3). Dokumentasi, yaitu mengambil data pada objek penelitian baik dari dokumen-dokumen atau pihak lain yang diperlukan dengan cara mencatat atau memfoto-copy. Dalam penelitian ini, metode dokumentasi penulis gunakan dengan melihat data dokumentasi STIE Lampung Timur berupa data jumlah pegawai, prosentase kehadiran,

kriteria penilaian, fasilitas yang ada, data bentuk beban kerja dosen dan lain-lain.

Dalam proses pengambilan sampel, mengingat bahwa populasi adalah seluruh Dosen STIE Lampung Timur yang berjumlah 18 orang, yang memungkinkan untuk diambil secara keseluruhan oleh peneliti, dan juga hal ini akan mendukung dalam meningkatkan kehandalan hasil penelitian, maka teknik yang digunakan adalah sampling jenuh dengan keseluruhan pegawai dijadikan sebagai sampel.

Hal ini sesuai dengan pendapat Nasution (2016:100) yang mengatakan bahwa: "Sampling jenuh adalah teknik penentu sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel".

Metode uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode korelasi *product moment* Sugiyono(2013:261).

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(n \sum x^2 - (\sum x)^2)(n \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan :

- r = Koefisien korelasi
- X = Jumlah skor item
- Y = Jumlah skor total
- n = Jumlah Sampel

Ketentuan :

1. Bila r hitung $\geq 0,3$ maka instrumen valid

Bila r hitung $< 0,3$ maka instrumen tidak valid

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara *one shot* atau pengukuran sekali saja dengan alat bantu SPSS uji statistik *Cronbach Alpha* (a). Rumus pengujian

reliabilitas instrumen dengan teknik *Alpha Cronbach* adalah :

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma^2} \right)$$

dan

$$\sigma^2 = \frac{(\sum x^2) - \frac{(\sum x)^2}{n}}{n}$$

dimana :

- r_{11} = Reliabilitas instrument
- k = Banyak butir pertanyaan
- $\sum \sigma_i^2$ = Variabel total
- σ_b^2 = Jumlah varians butir
- n = Jumlah Responden
- x = Nilai skor yang dipilih

Suatu variabel dikatakan reliabel, apabila Ghozali (2010: 96) :

Hasil $\alpha > 0,60$ = Reliabel

Hasil $\alpha < 0,60$ = Tidak reliabel

Untuk menguji secara hipotesis secara parsial digunakan Uji t dengan rumus :

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

- t_{hitung} = Nilai t
- r = Koefisien Korelasi
- N = Jumlah responden

Kriteria untuk Uji t adalah sebagai berikut :

a. Apabila nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $\rho < 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a yang berarti variabel independen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

b. Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $\rho > 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti variabel independen berpengaruh

secara signifikan terhadap variabel dependen.

Untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel terikat digunakan Uji-F dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$F_h = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Keterangan :

- R : Koefisien korelasi ganda
- K : Jumlah variabel independen
- n : Jumlah anggota sampel
(Sugiyono, 2008 : 219).

Dalam hal ini F-hitung dibandingkan dengan F-tabel dengan syarat sebagai berikut:

1. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Hipotesis

Pengujian Ketetapan Perkiraan (uji R²)

Analisis regresi adalah salah satu jenis analisis parametrik yang dapat memberikan dasar untuk memprediksi serta menganalisis varian. Sedangkan tujuan analisis regresi secara umum adalah menentukan garis regresi berdasarkan nilai konstanta dan koefisien regresi yang dihasilkan, mencari korelasi bersama-sama antara variabel terikat dan menguji signifikansi pengaruh antara variabel bebas dan terikat.

Model Summary Pengujian Ketetapan Perkiraan (Uji R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.642 ^a	.412	.334	3.027

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Fasilitas Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja Dosen

Dari hasil *output* di atas tersebut memiliki nilai koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa nilai $R = 0.642$ dan $R^2 = 0.412$ atau 41,2% artinya bahwa variabel terikat pada kinerja dosen mampu dijelaskan oleh variabel bebas yakni fasilitas kerja dan pemberian insentif dan sisanya (58,8%) dijelaskan oleh variabel lainnya diluar variabel yang digunakan. Kolom *standard error if the estimate* (SEE) yang terdapat pada *model summary(b)* merupakan *output* yang berfungsi untuk melihat seberapa besar prediksi dari tingkat kesalahan dari model regresi berganda yang ada.

Di mana jika nilai SEE semakin kecil maka prediksi yang dilakukan terhadap variabel dependen akan semakin baik. Berdasarkan *output* dari SEE pada tabel model summary, bahwa $SEE < standard\ deviasi$ pada tabel deskriptif statistik atau $3,027 < 3,708$. Disimpulkan bahwa dari model regresi berganda layak dipakai untuk penelitian, karena sebagian variabel terikat dijelaskan oleh variabel bebas yang digunakan dalam model.

Uji T-test dapat dilihat pada tabel *coefficients(a)* adalah bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat. Uji T-test tersebut dibutuhkan untuk menguji seberapa besar variabel bebas yakni fasilitas kerja dan beban kerja mempengaruhi terhadap variabel kinerja dosen.

Coefficients^a Uji Parsial (T-Test Statistik)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.897	8.7114		1.825	.088
	Fasilitas kerja	.721	.262	.727	2.757	.015
	Beban kerja	-.131	.243	-.143	-.541	.596

a. Dependent Variable: Kinerja Dosen

Hasil Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_a ditolak sedangkan H_0 diterima atau variabel bebas tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima sedangkan H_0 ditolak atau variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

Pengujian Secara Serempak (uji F-Test statistik)

Uji simultan F-test adalah bertujuan untuk mengetahui variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Untuk uji F-test dapat dilihat dari tabel Anova sebagai berikut.

ANOVA ^b					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	96.332	2	46.166	5.257	.019 ^a
Residual	137.446	15	9.163		
Total	233.778	17			

a. Predictors: (Constant), Beban kerja, Fasilitas kerja

b. Dependent Variable: Y Kinerja Dosen

Dari uji ANOVA atau F-Test statistik menunjukkan $pvalue$ $0,019 > 0,05$, artinya signifikan, sedangkan F-hitung $5,257 < 3,63$, artinya signifikan ($df1 = 3-1 = 2$ dan $df2 = 18- 2 = 16$). Signifikan disini berarti H_a 1 diterima dan H_0 1 ditolak.

Artinya model regresi dapat dipakai untuk memprediksi kinerja Dosen. Atau dapat dikatakan, fasilitas kerja dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja dosen.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan temuan penelitian yang telah diuraikan terdahulu, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa :

1. Tidak ada pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap kinerja dosen tetap Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Surabaya.
2. Tidak ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja dosen tetap Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Surabaya.
3. Tidak ada pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja dosen tetap Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Surabaya.
4. Tidak ada pengaruh yang signifikan antara beban kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja dosen tetap Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Surabaya.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini perlu kiranya diteliti lebih lanjut tentang beban kerja dosen di bidang penelitian dan pengabdian masyarakat. Selain itu perlu diteliti pula indikator lain dari kepuasan kerja dan komitmen organisasi serta faktor-faktor lain yang memungkinkan turut mempengaruhi kinerja dosen tetap pada

Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Surabaya.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus, Dharma. 2003. *Manajemen Supervis Petunjuk Praktis Bagi Para Supervisor*. Edisi Revisi. Cetakan kelima RajaGrafindo Persada. Jakarta
- Ambarwati, Yuni dan Suryani, Nanik. 2014. *Pengaruh Komunikasi Internal, Motivasi Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Wonobojo Kabupaten Temanggung*. Economic Education Analysis Journal. Vol. 3 No.2
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta. Jakarta
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta. Jakarta
- Basri, Rivai. 2005. *Performance Appraisal. Cetakan Pertama*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Chairy, L.S. 2005. *Evaluasi Dosen Sebagai Bentuk Penilaian Kinerja, Workshop Evaluasi Kinerja Dosen oleh Mahasiswa*. UIN Syarif Hidayatullah. Jakarta
- Darajat, J. 2014. *Statistika dalam Penjas*. FPOK UPI. Bandung
- Dirjen Dikti. 2010. *Pedoman Beban Kerja Dosen dan Evaluasi Pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi*. Jakarta
- Efendi. Marihot Tua. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Grasindo. Jakarta
- Fadel, Muhammad. 2009. *Reinventing Government (Pengalaman Dari Daerah)*. Elex Media Komputindo. Jakarta
- Faisal. (2005). *Pengaruh Insentif Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan*. FE-UGM . Yogyakarta
- Fauzi . 2016. *TAM Modifikasi dengan Pengimbuhan Teori Penguatan Intitusi (Kondisi yang memfasilitasi, Tekanan Institusi dan Insentif) terhadap Kinerja Pengguna SIPKD*. (Disertasi). Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Gadjah Mada. Yogyakarta.
- Gunawan. 2007. *Analisis Beban Kerja Perawat dengan Time and Motion Study berdasarkan Kompetensi Perawat*. Fakultas Kesehatan Masyarakat. Universitas Airlangga.
- Kusuma, A. A., & Soesatyo, Y. 2014. *Pengaruh beban kerja terhadap stress kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan*. Jurnal Ilmu Management. Vol. 2. No. 2
- Lisnayetti & Hasanbasri. M. 2006. *Beban Kerja dan Kinerja Dosen Poltekes*. Bumi Aksara. Padang

- Lupiyadi. (2006). *Manajemen pemasaran jasa dan sumber daya manusia*. Salemba Empat. Jakarta
- Mahmudi . 2005. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. UPP AMP YKPN. Yogyakarta
- Malayu S.P. Hasibuan. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Moekijat. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pionir Jaya. Bandung
- Muzammil, Aidil. 2014. *Analisis Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat RSUD Petala Bumi Pekanbaru*. Jurnal. Jom Fekon Vol. 1 No. 2 Oktober.
- Natapriatna, Sulaeman . 2001. *Kinerja Kepala Sekolah Dasar, Studi Korelasional Antara Pengetahuan tentang Manajemen dan Sikap terhadap Jabatan*