

ABSTRAK

Menurut Hamdan, 2016 menyatakan bahwa Kinerja Dosen adalah sesuatu yang dihasilkan dosen dalam mencapai kinerjanya yang bertanggung jawab dan berkualitas. Kinerja dosen diukur berdasarkan beban kerja dosen mencakup kegiatan pokok yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran, melakukan evaluasi pembelajaran, membimbing dan melatih, melakukan penelitian, melakukan pengabdian pada masyarakat dan melakukan tugas tambahan.

Indikator untuk mengukur kinerja dosen meliputi yang pertama Perencanaan pembelajaran artinya Pembelajaran dibutuhkan perencanaan pembelajaran agar menghasilkan pembelajaran yang terarah dan akan lebih berhasil karena sudah direncanakan sesuai dengan kegiatan pembelajaran. yang kedua Pelaksanaan pembelajaran artinya Pembelajaran dikelas sangat penting dilakukan, karena pembelajaran dikelas adalah inti dari kegiatan kinerja. yang ketiga Evaluasi proses pembelajaran artinya Proses pelaksanaan pembelajaran dibutuhkan evaluasi agar dapat mengetahui laporan pembelajaran khususnya laporan pembelajaran mahasiswa mengenai kemajuan prestasi mahasiswa.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja dosen adalah beban kerja, Jika dosen memiliki beban kerja melebihi 16 (enam belas) sks pada setiap semesternya berarti pekerjaannya tergolong pekerjaan yang melebihi beban kerja. Dengan beban kerja yang berlebihan yang terdiri atas beban mengajar, kegiatan penelitian, kegiatan pengabdian masyarakat dan kegiatan penunjang serta tugas tambahan

lainnya hal ini berpengaruh terhadap kinerja dosen dalam melaksanakan pendidikan dan pengajaran (Lisnayetti dan Hasan Basri 2006).

Selain Beban kerja , Iklim organisasi juga sangat berpengaruh terhadap kinerja dosen. Iklim organisasi adalah serangkaian keadaan lingkungan kerja yang dirasakan secara langsung atau tidak langsung oleh seorang individu maupun kelompok (Gomes, 2010). Iklim tersebut mengitari dan mempengaruhi segala hal kerja dalam organisasi. Iklim organisasi terbentuk oleh kumpulan persepsi dan harapan dari setiap individu maupun kelompok terhadap sistem yang berlaku dalam sebuah instansi. Iklim organisasi adalah sifat lingkungan kerja atau lingkungan psikologis dalam organisasi yang dirasakan oleh seseorang atau anggota organisasi dan dianggap dapat mempengaruhi sikap dan perilaku pekerja terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan penjelasan diatas tersebut maka dalam penelitian ini peneliti akan membahas Pengaruh Beban Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Dosen pada Universitas Kristen Artha Wacana Kupang. Metode penelitian dalam penelitian ini yakni populasi dan sampel pada dosen Universitas Kristen Artha Wacana Kupang, Sebanyak 38 responden. Dalam penelitian ini metode yang peneliti gunakan adalah metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner sedangkan teknik analisis data menggunakan Analisis regresi linear berganda, Uji parsial (uji t), Uji simultan (uji F), dan Koefisien Determinasi (R^2) .

Berdasarkan persamaan regresi linear berganda : $Y = 12,620 + 0,514X_1 + 0,007X_2 + e$ diketahui bahwa nilai konstanta a sebesar 12,620 sedangkan koefisien b^1 adalah $0,514X_1$ dan b^2 adalah 0,007. Dengan demikian dari persamaan regresi linear berganda diatas maka dapat dijelaskan bahwa nilai konstan 12,620 artinya jika nilai Beban Kerja (X_1) dan Iklim Organisasi (X_2) sama dengan nol , kinerja dosen (Y) akan meningkat sebesar 12,620. sedangkan koefisien regresi (b_1) sebesar 0,514 artinya jika Beban Kerja (X_1) mengalami kenaikan sebesar 1 satuan , maka kinerja dosen (Y) akan meningkat sebesar 0,514 atau sebesar 51,4%. Koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara Beban Kerja (X_1) dengan Kinerja dosen (Y). dan koefisien regresi (b_2) sebesar 0,007 artinya jika Iklim Organisasi (X_2) mengalami kenaikan sebesar 1 satuan , maka kinerja dosen (Y) akan meningkat sebesar 0,007 atau sebesar 7% .

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara parsial Beban Kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja dosen Pada Universitas Kristen Artha Wacana Kupang, secara parsial iklim organisasi (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja dosen Pada Universitas Kristen Artha Wacana Kupang, dan Secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen Pada Universitas Kristen Artha Wacana Kupang. Dan secara simultan Beban Kerja (X_1) dan Iklim Organisasi (X_2) berpengaruh secara Bersama-sama terhadap kinerja dosen Pada Universitas Kristen Artha Wacana Kupang.

Kata Kunci: Beban Kerja, Iklim Organisasi, Kinerja Dosen