

KONTRIBUSI PEMANFAATAN FASILITAS BELAJAR, IKLIM ORGANISASI DAN ETOS KERJA DOSEN TERHADAP EFEKTIVITAS PEMBELAJARAN DI SEKOLAH TINGGI ILMU TARBIYAH (STIT) AL – HIKMAH TEBING TINGGI

Yassir Husein Pardede, Husnul Fadillah, Fitriani, Irma Safitri, Dedy Darmansyah Pasaribu
^{1,2,3,4,5}Universitas Islam Sumatera Utara
¹yassir.husein@gmail.com, ²husnul.fadillah@gmail.com, ³fitriani.mm@gmail.com, ⁴Irma.safitri@gmail.com, ⁵dedy.darmanstah@gmail.com

ABSTRACT

The problem of this research is: How does working facilities, organizational climate and work ethic lecturer on the effectiveness of learning. This study aims to determine the effect of work facilities, organizational climate and work ethic of lecturers on the effectiveness of learning. With the Total Sampling technique, the sample in this study was 55 people. Learning facilities partially have a positive effect on the effectiveness of learning; Organizational climate partially has a positive effect on the effectiveness of learning; The work ethic partially has a positive effect on the effectiveness of learning; Learning facilities, organizational climate and work ethic of lecturers have a positive and significant effect on the effectiveness of learning.

Keywords : *learning facilities; Organizational climate; Work ethic; the effectiveness of learning*

ABSTRAK : *Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : Bagaimana pengaruh fasilitas kerja, iklim organisasi dan etos kerja dosen terhadap efektivitas pembelajaran. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja, iklim organisasi dan etos kerja dosen terhadap efektivitas pembelajaran. Dengan teknik Total Sampling maka sampel dalam penelitian ini sebanyak 55 orang. Fasilitas belajar secara parsial berpengaruh positif terhadap efektivitas pembelajaran; Iklim organisasi secara parsial berpengaruh positif terhadap efektivitas pembelajaran; Etos kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap efektivitas pembelajaran; Fasilitas belajar, iklim organisasi dan etos kerja dosen berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas pembelajaran.*

Kata Kunci : *Fasilitas belajar; Iklim organisasi; Etos kerja; Efektivitas pembelajaran*

1. Pendahuluan

Efektivitas pembelajaran merupakan suatu pembelajaran yang memungkinkan mahasiswa untuk dapat belajar dengan mudah, menyenangkan, dan dapat mencapai tujuan pembelajaran sesuai dengan harapan oleh seorang dosen. Pembelajaran yang sering terjadi di kelas masih didominasi dosen, sehingga pembelajaran yang dilakukan di kelas kurang efektif, pencapaian efektivitas pembelajaran diperlukan sebuah strategi pembelajaran yang tepat sesuai kondisi mahasiswa.

Kondisi mahasiswa dalam proses pembelajaran memegang hal penting dalam pencapaian hasil yang optimal sehingga dibutuhkan strategi yang sesuai dengan kondisi

mahasiswa agar tujuan dari pembelajaran dapat tercapai dengan baik. Saat ini masih banyak dosen yang menggunakan metode konvensional atau metode ceramah, mahasiswa hanya sebagai pendengar yang setia dan tidak bisa aktif dalam proses pembelajaran, hal ini didukung oleh pernyataan dari Wina Senjana (dalam Tjipto Subadi, 2013 : 715) yang menyatakan strategi pembelajaran adalah suatu kegiatan pembelajaran yang harus dikerjakan dosen dan mahasiswa agar tujuan pembelajaran dapat dicapai secara efektif dan efisien.

Dosen memberi beberapa petunjuk kepada mahasiswa untuk membantu mahasiswa menghindari jalan buntu, dosen memberi pertanyaan atau mengungkapkan dilema yang membutuhkan pemecahan, penyediaan materi

yang sesuai dan menarik, serta meningkatkan kemampuan mahasiswa untuk mengemukakan pendapat dan berfikir kritis.

Namun pada kenyataannya mahasiswa kurang memperhatikan dosen saat menyampaikan materi pelajaran, banyak mahasiswa yang sibuk sendiri dan berbicara dengan rekan pada saat dosen menyampaikan materi pelajaran. Hal ini disebabkan karena pembelajaran yang digunakan kurang tepat dan efektif saat melakukan pembelajaran di dalam kelas.

Mengingat sarana dan prasarana merupakan salah satu faktor penentu terhadap hasil belajar mahasiswa, maka persyaratan dan penggunaan fasilitas belajar harus mengacu pada tujuan pembelajaran, metode, penilaian minat mahasiswa dan kemampuan dosen. Penggunaan fasilitas belajar dilakukan secara efektif dan efisien dengan mengacu pada proses belajar mengajar di lembaga perguruan tinggi.

Secara umum, fasilitas belajar yang memadai yang memadai dan sesuai dengan kebutuhan akan mendukung kegiatan belajar Hasil belajar merupakan output dari proses belajar. Jadi, hasil belajar merupakan hasil belajar yang dicapai mahasiswa setelah mengalami proses belajar dalam waktu tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan demikian faktor-faktor yang mempengaruhi proses belajar juga langsung mempengaruhi hasil belajar.

Sebagaimana ditetapkan dalam UU SISDIKNAS No 20/2003 Bab XII pasal 45 ayat 1 dijelaskan bahwa : "Setiap satuan pendidikan formal dan nonformal menyediakan sarana dan prasarana yang memenuhi keperluan pendidikan sesuai dengan pertumbuhan dan perkembangan potensi fisik, kecerdasan intelektual, sosial, emosional, dan kejiwaan peserta didik".

Fasilitas merupakan salah satu senjata untuk memaksimalkan proses pembelajaran. Namun, fasilitas-fasilitas lembaga perguruan tinggi bukan menjadi jaminan untuk berhasil tidaknya pembelajaran. Misalnya dapat ditemui pada lembaga perguruan tinggi yang ada di kota besar, sangat berbanding terbalik dengan lembaga perguruan tinggi yang ada di daerah. Fasilitas yang ada di kota lebih memadai dengan anggaran dana yang selangit maka fasilitasnya pun tidak diragukan. Sedangkan di desa atau dipedalaman, minimnya fasilitas sedikit menghambat proses pembelajaran.

Seiring berkembangnya zaman, lembaga perguruan tinggi yang ada di desa sudah

berkembang dan mengikuti zaman. Masuknya pengaruh-pengaruh sangat berkembang pesat, sehingga sebagai dosen harus senantiasa menggunakan perkembangan dengan sebaik mungkin. Fasilitas atau sarana prasarana yang memadai akan membuat peserta didik lebih termotivasi untuk belajar dan menerima pembelajaran. Kurangnya kelengkapan fasilitas belajar merupakan faktor yang menyebabkan hambatan-hambatan dalam belajar.

Dalam melaksanakan tugas mendidik, dosen memiliki sifat dan perilaku yang berbeda, ada yang bersemangat dan penuh tanggungjawab dalam melaksanakan tugasnya, ada juga dosen yang suka datang terlambat dan tidak mematuhi peraturan. Kondisi dosen seperti itulah yang menjadi permasalahan di setiap lembaga pendidikan formal. Kondisi tersebut menuntut organisasi dalam hali ini lembaga perguruan tinggi untuk mampu mengkondisikan atau menyiapkan sumber daya pendidik yang ada untuk mampu memberikan kinerja yang optimal.

Oleh karena itu, lembaga perguruan tinggi dijadikan sebagai wadah yang terdiri dari individu-individu untuk dapat saling berinteraksi dan bekerja sama dalam pencapaian tujuan bersama. Namun setiap dosen mempunyai watak yang berbeda-beda, perbedaan akan menimbulkan ketidaknyamanan antar dosen dalam lingkup lembaga perguruan tinggi tetapi disisi lain lembaga perguruan tinggi merupakan hal terpenting karena merupakan suatu alat untuk bisa menyatukan persepsi, menyamakan pendapat meski seringkali banyak terjadi perdebatan dan permasalahan yang mengganggu jalannya tujuan lembaga perguruan tinggi secara efektif.

Setiap individu akan merasakan adanya gejala atau kondisi yang membawa mereka pada suatu persepsi yang menyatakan apakah di lingkungan organisasi yang mereka tempati sudah sesuai dengan apa yang direncanakan, apabila kondisi lingkungan organisasi tumbuh dengan adanya hubungan kerjasama yang baik antara para personilnya maka kondisi organisasi akan tercipta dengan kondusif, keadaan ini disebut dengan iklim organisasi. Hal ini sesuai dengan pendapat Tagiuri dan Litwin (Hendyat Soetopo 2010:141) bahwa iklim organisasi adalah suatu kualitas lingkungan internal organisasi yang dialami oleh anggotanya, mempengaruhi perilakunya, dan dapat dideskripsikan dengan nilai-nilai karakteristik organisasi. Keadaan

iklim organisasi yang kondusif akan menimbulkan perasaan nyaman dan menyenangkan bagi para personil organisasi sehingga para anggota organisasi akan lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya semaksimal mungkin.

Iklm organisasi sangat dipengaruhi oleh perilaku individu yang berada dalam organisasi tersebut. Iklim merupakan suatu keadaan yang menunjukkan suatu kehidupan yang saling berinteraksi, sehingga menimbulkan rasa senang atau tidak senang terhadap bidang pekerjaannya. Arti interaksi yang dimaksud adalah adanya hubungan antara atasan dengan bawahan serta bawahan dengan bawahan lainnya. Hal yang terjadi dalam proses interaksi adalah adanya suatu komunikasi yang dijadikan sebagai media untuk menyampaikan pesan sehingga ada hubungan atau respon dari yang menemui informasi. Pemahaman mengenai iklim organisasi oleh dosen diharapkan dapat menciptakan suasana yang nyaman bagi dosen tersebut ketika berada di lembaga perguruan tinggi. Sehingga hal ini akan memotivasi dosen untuk meningkatkan kualitas mengajarnya dan selanjutnya akan menghasilkan mutu pendidikan yang baik.

Salah satu faktor penting dalam lembaga perguruan tinggi adalah dosen. Karena dosen merupakan kunci pengembangan pendidikan. Dosen berperan langsung dalam mendidik dan memberikan ilmu kepada mahasiswa. Hal ini menjadikan dosen sebagai sosok yang paling bertanggung jawab terhadap mutu pendidikan. Bagaimanapun bagusnya kurikulum serta lengkapnya sarana dan prasarana pendidikan, tanpa diimbangi dengan kemampuan dosen dalam mengimplementasikannya maka semua akan kurang bermakna. Dosen dapat dikatakan baik apabila mempunyai etos kerja yang baik pula. Etos kerja adalah hal penting yang memiliki pengaruh terhadap keberlangsungan proses belajar mengajar.

Menurut Mudlofir (2014:200) bahwa, “Etos kerja merupakan kondisi internal yang mendorong dan mengendalikan perilaku pekerja ke arah terwujudnya kualitas kerja yang ideal”. Dalam hal ini apabila dosen memiliki etos kerja yang baik maka ia akan berusaha semaksimal mungkin agar menjadi dosen yang berkualitas guna tercapainya efektifitas proses belajar mengajar serta hasil belajar mahasiswa yang sesuai harapan. Kualitas unjuk dan hasil kerja banyak ditentukan oleh kualitas etos kerja ini. Oleh

sebab itu, sangat penting bagi dosen untuk memiliki etos kerja yang baik.

Etos kerja dosen dapat dilihat dari usaha dosen tersebut agar pembelajaran di lembaga perguruan tinggi berjalan dengan baik. Seiring dengan perkembangan zaman yang menuntut adanya perubahan dan pembaharuan dalam bidang pendidikan, dosen sebagai kunci keberhasilan diharuskan untuk selalu kreatif dan inovatif. Dosen dituntut untuk selalu meningkatkan wawasan pengetahuan, pengalaman, dan keterampilannya untuk perbaikan dan peningkatan kinerja dosen.

Selain itu, dari hasil pengamatan penulis sekarang ini banyak dosen yang kurang memiliki etos kerja yang baik. Hal ini ditandai dengan masih banyak ditemukan dosen yang sering terlambat, bolos mengajar, dan berkeliaran pada saat jam mengajar. Padahal dosen merupakan teladan bagi mahasiswa. Mahasiswa yang terbiasa di didik oleh dosen yang sering bolos mengajar, akan menurunkan minat mahasiswa untuk belajar. Menurunnya minat belajar jelas akan menurunkan hasil belajar mahasiswa. Namun, tidak semua dosen seperti yang penulis gambarkan di atas. Masih banyak dosen yang rajin, disiplin, dan memiliki etos kerja yang tinggi. Dilain pihak, banyak dosen yang menilai hasil belajar mahasiswanya rendah. Banyak mahasiswa yang pintar, hasil belajarnya lebih rendah dibandingkan mahasiswa yang kurang pintar. Dalam hal ini kemampuan evaluasi dosen sangat diperlukan. Dosen yang mempunyai etos kerja yang baik, tentunya tidak hanya mengevaluasi mahasiswa pada akhir proses belajar mengajar saja, tetapi mulai dari awal hingga akhir proses pembelajaran.

1.2. Batasan Masalah

Penelitian ini hanya akan meneliti tentang bagaimana kontribusi dalam pemanfaatan fasilitas belajar, iklim organisasi dan etos kerja dosen terhadap efektifitas pembelajaran di Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah (STIT) Al – Hikmah Tebing Tinggi.

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjabaran latar belakang masalah tersebut diatas, maka peneliti merumuskan masalah dalam penelitian ini yakni :

- a. Bagaimana kontribusi fasilitas belajar terhadap efektifitas pembelajaran pada

- Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah (STIT) Al – Hikmah Tebing Tinggi?
- Bagaimana kontribusi iklim organisasi terhadap efektivitas pembelajaran pada Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah (STIT) Al – Hikmah Tebing Tinggi?
 - Bagaimana kontribusi etos kerja dosen terhadap efektivitas pembelajaran pada Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah (STIT) Al – Hikmah Tebing Tinggi?
 - Bagaimana kontribusi fasilitas kerja, iklim organisasi dan etos kerja dosen secara bersama terhadap efektivitas pembelajaran pada Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah (STIT) Al – Hikmah Tebing Tinggi?
- Etos kerja dosen secara parsial berpengaruh terhadap efektivitas pembelajaran pada STIT Al- Hikmah Tebing Tinggi
 - Fasilitas belajar, iklim organisasi dan etos kerja dosen secara simultan berpengaruh terhadap efektivitas pembelajaran pada STIT Al- Hikmah Tebing Tinggi.

2. Metode Penelitian

2.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dalam penelitian kemudian ditarik kesimpulannya agar mendapatkan hasil yang diharapkan dan dapat di aplikasikan kedalam kehidupan nyata dalam Sugiono (2013 :80). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai dan dosen STIT Al – Hikmah Tebing Tinggi yang berjumlah 57 orang.

Tabel 1. Identitas Populasi Berdasarkan Jabatan

No	Jabatan	Jumlah
1	Ketua STIT	1
2	Wakil Ketua	3
3	KA.AUK	1
4	Ketua LPM	1
5	Sekretaris LPM	1
6	Ketua LPPM	1
7	Sekretaris LPPM	1
8	Ketua Program Studi	4
9	Sekretaris Program Studi	4
10	KA. UPT Perpustakaan	1
11	KA. Laboratorium	4
12	KA.PUSBINSA	1
13	KA.PUSPADATI	1
14	KA. SUBBAG	2
15	KABAG	1
16	Satpam	1
17	Dosen Tetap	16
18	Dosen Tidak Tetap	13
T o t a l		57

Sumber : STIT Al – Hikmah

Tebing Tinggi. 2021

2.2. Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *Total Sampling*. Total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi, Sugiyono (2010; 130). Alasan mengambil total sampling karena menurut Sugiyono jumlah populasi yang kurang dari 100 seluruh populasi

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian sebagaimana diuraikan di atas, tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini yaitu:

- Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi fasilitas kerja terhadap efektivitas pembelajaran pada Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah (STIT) Al – Hikmah Tebing Tinggi
- Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi iklim organisasi terhadap efektivitas pembelajaran pada Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah (STIT) Al – Hikmah Tebing Tinggi
- Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi etos kerja dosen secara bersama terhadap efektivitas pembelajaran pada Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah (STIT) Al – Hikmah Tebing Tinggi
- Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi fasilitas kerja, iklim organisasi dan etos kerja dosen secara bersama terhadap efektivitas pembelajaran pada Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah (STIT) Al – Hikmah Tebing Tinggi

1.5. Hipotesis

Berdasarkan uraian teoritis dan kerangka pemikiran di atas, maka penulis mengemukakan hipotesis dalam penelitian ini adalah :

- Fasilitas belajar secara parsial berpengaruh terhadap efektivitas pembelajaran pada STIT Al- Hikmah Tebing Tinggi
- Iklim organisasi secara parsial berpengaruh terhadap efektivitas pembelajaran pada STIT Al- Hikmah Tebing Tinggi

dijadikan sampel penelitian semuanya. Dengan teknik penarikan sampel secara *Total Sampling* maka sampel dalam penelitian ini sebanyak 55 orang pegawai dan dosen di STIT Al – Hikmah

Tebing Tinggi. Karena STIT Al – Hikmah Tebing Tinggi dan Peneliti sebagai KA. UPT Perpustakaan tidak ikut di jadikan sampel dalam penelitian ini.

Tabel 2. Identitas Sampel Berdasarkan Jabatan

No	Jabatan	Populasi	Sampel	Keterangan
1	Ketua STIT	1	-	Tidak
2	Wakil Ketua	3	3	Diteliti
3	KA.AUK	1	1	Diteliti
4	Ketua LPM	1	1	Diteliti
5	Sekretaris LPM	1	1	Diteliti
6	Ketua LPPM	1	1	Diteliti
7	Sekretaris LPPM	1	1	Diteliti
8	Ketua Program Studi	4	4	Diteliti
9	Sekretaris Program Studi	4	4	Diteliti
10	KA. UPT Perpustakaan	1	-	Peneliti
11	KA. Laboratorium	4	4	Diteliti
12	KA.PUSBINSA	1	1	Diteliti
13	KA.PUSPADATI	1	1	Diteliti
14	KA. SUBBAG	2	2	Diteliti
15	KABAG	1	1	Diteliti
16	Satpam	1	1	Diteliti
17	Dosen Tetap	16	16	Diteliti
18	Dosen Tidak Tetap	13	13	Diteliti
T o t a l		57	55	

Sumber : STIT Al – Hikmah Tebing Tinggi. Data di olah. 2021

2.3. Uji Normalitas

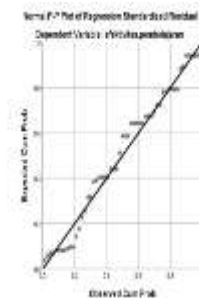
5.3.1 Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas data bertujuan untuk melihat normal tidaknya sebaran data yang akan dianalisis. Model regresi yang baik adalah distribusi normal atau mendekati normal. Untuk melihat normalitas data ini digunakan pendekatan grafik yaitu *Normality Probability Plot*.

Deteksi normalitas dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Menurut Santoso (2014:214), dasar pengambilan keputusan adalah:

- Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Pada output SPSS versi 24.00 bagian *normal P-P Plot of Regresion Standardized Residual*, dapat dijelaskan bahwa data-data (titik-titik) cenderung lurus mengikuti garis diagonal sehingga data dalam penelitian ini cenderung

berdistribusi normal, seperti terlihat pada gambar dibawah ini.



Gambar 1. Normalitas Data

2.3.2 Uji Multikolinearitas

Pengujian *multikolinearitas* dilakukan untuk melihat apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem *multikolinearitas*. Cara mendeteksinya adalah dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor (VIF)*. Menurut Santoso (2014:203), pada umumnya jika VIF lebih besar dari 5, maka variabel bebas tersebut mempunyai persoalan multikolinearitas dengan variabel bebas lainnya.

Pada output SPSS bagian *Coefficient*, semua angka VIF berada dibawah 5, hal ini menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas, seperti dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 3. Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Fasilitas Belajar	.758	1.319
	Iklim Organisasi	.743	1.345
	Etos Kerja Dosen	.626	1.597

a. Dependent Variable: Kinerja

2.3.3 Uji Heteroskedastisitas

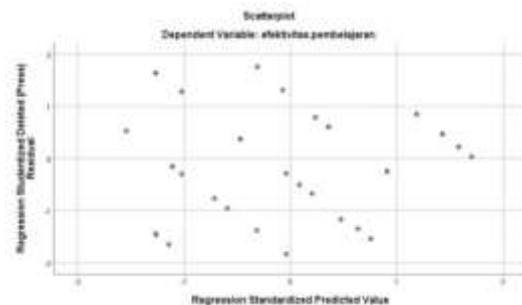
Pengujian *heteroskedastisitas* bertujuan untuk melihat apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual yang merupakan suatu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Jika varians dari residual yang merupakan suatu pengamatan ke pengamatan yang lain bernilai tetap, maka hasil data disebut *homoskedastisitas* dan jika varians berbeda atau bernilai tidak tetap maka disebut *heteroskedastisitas*. Model regresi yang baik adalah model yang bernilai tetap atau homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Deteksi *heteroskedastisitas* dilakukan dengan cara melihat ada tidaknya pola tertentu pada data yang diolah. Menurut Santoso (2014:208), dasar pengambilan keputusannya adalah:

- Jika pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terdapat situasi *heteroskedastisitas*.

- Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi *heteroskedastisitas*.

Pada output SPSS dibagian Scatterplot, terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai. Pola Scatterplot dapat dilihat pada gambar dibawah ini.



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

3. Evaluasi Data (Analisa Regresi Linier Berganda)

3.1 Pengujian Hipotesis

Dalam evaluasi data ini penulis akan melakukan pengujian hipotesis, baik secara partial ataupun secara simultan. Selanjutnya untuk mempermudah dalam evaluasi data ini, maka penulis mencari nilai-nilai yang dibutuhkan dengan menggunakan perangkat lunak komputer yaitu program SPSS V.24.00 for windows dengan hasil data sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Statistik Keofesien Regresi
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.883	3.820		1.017	.314
	Fasilitas Belajar	.406	.080	.439	5.054	.000
	Iklim Organisasi	.281	.078	.316	3.601	.001
	Etos Kerja Dosen	.284	.087	.313	3.276	.002

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 4 diatas dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \epsilon$$

$$Y = 3,883 + 0,406X_1 + 0,281X_2 + 0,284X_3 + \epsilon$$

Persamaan diatas dijelaskan bahwa koefisien fasilitas belajar mempunyai nilai

positif yaitu 0,406, hal ini menunjukkan bahwa variabel fasilitas belajar memiliki pengaruh positif terhadap efektivitas pembelajaran pada STIT Al – Hikmah Tebing Tinggi.

Berdasarkan persamaan diatas bahwa koefisien iklim organisasi memiliki nilai positif

yaitu 0,281. Hal ini menunjukkan bahwa variabel iklim organisasi memiliki pengaruh positif terhadap efektivitas pembelajaran pada STIT Al – Hikmah Tebing Tinggi.

Berdasarkan persamaan diatas bahwa koefisien etos kerja dosen juga memiliki nilai positif yaitu 0,284. Hal ini menunjukkan bahwa variabel etos kerja dosen juga mempunyai pengaruh positif terhadap efektivitas

pembelajaran pada STIT Al – Hikmah Tebing Tinggi.

3.2. Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Untuk melihat hasil seberapa besar pengaruh yang di berikan variabel fasilitas belajar, iklim organisasi dan etos kerja dosen terhadap efektivitas pembelajaran secara simultan (bersama-sama) pada penelitian ini maka dapat di jelaskan melalui tabel di bawah ini :

Tabel 5. Hasil Uji Statistik Secara Simultan ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	56.614	3	18.871	41.283	.000 ^b
Residual	23.313	51	.457		
Total	79.927	54			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin, Kompetensi

Pada tabel 5. diatas terlihat bahwa nilai Fhitung adalah 41,283 dan nilai signifikansi 0,000. Diketahui nilai Ftabel dengan tingkat kepercayaan 95% (α : 0,05) adalah 2,760. Oleh karena itu nilai Fhitung > Ftabel (41,283 > 2,760) maka H_0

ditolak dan menerima hipotesis dalam penelitian ini sehingga variabel fasilitas belajar, iklim organisasi dan etos kerja dosen berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas pembelajaran pada STIT Al – Hikmah Tebing Tinggi.

3.3. Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Tabel 6. Hasil Uji Parsial Variabel X1, X2, X3 Terhadap Y Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.883	3.820		1.017	.314
Kompetensi	.406	.080	.439	5.054	.000
Disiplin	.281	.078	.316	3.601	.001
Motivasi	.284	.087	.313	3.276	.002

a. Dependent Variable: Kinerja

3.3.1. Pengaruh Fasilitas Belajar Terhadap Efektivitas Pembelajaran

Untuk mengetahui secara partial pengaruh fasilitas belajar terhadap efektivitas pembelajaran dapat dilihat pada tabel 5.14 diatas. Berdasarkan tabel tersebut diperoleh nilai thitung variabel fasilitas belajar sebesar 5,054 dan nilai signifikansi 0,000. Sedangkan nilai ttabel pada tingkat kepercayaan 95% (α : 0,05) adalah 2,000. Oleh karena itu nilai thitung > ttabel (5,054 > 2,000) maka H_0 ditolak dan menerima hipotesis dalam

penelitian ini yaitu variabel fasilitas belajar secara partial berpengaruh positif terhadap efektivitas pembelajaran pada STIT Al – Hikmah Tebing Tinggi.

3.3.2. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Efektivitas Pembelajaran

Untuk mengetahui secara partial pengaruh iklim organisasi terhadap efektivitas pembelajaran, dapat dilihat pada tabel 5.14 diatas. Berdasarkan tabel tersebut diperoleh nilai thitung variabel iklim organisasi sebesar

3,601 dan nilai signifikansi 0,001. Sedangkan nilai t tabel pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha : 0,05$) adalah 2,000. Oleh karena itu nilai t hitung $>$ t tabel ($3,601 > 2,000$) maka H_0 ditolak dan menerima hipotesis dalam penelitian ini yaitu variabel iklim organisasi secara partial berpengaruh positif terhadap efektivitas pembelajaran pada STIT Al – Hikmah Tebing Tinggi.

3.3.3. Pengaruh Etos Kerja Dosen Terhadap Efektivitas Pembelajaran

Untuk mengetahui secara partial pengaruh etos kerja dosen terhadap efektivitas pembelajaran, dapat dilihat pada tabel 5.14 diatas. Berdasarkan tabel tersebut diperoleh nilai t hitung variabel etos kerja sebesar 3,276 dan nilai signifikansi 0,002. Sedangkan

nilai t tabel pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha : 0,05$) adalah 2,000. Oleh karena itu nilai t hitung $>$ t tabel ($3,276 > 2,000$) maka H_0 ditolak dan menerima hipotesis dalam penelitian ini yaitu variabel etos kerja secara partial berpengaruh positif terhadap efektivitas pembelajaran pada STIT Al – Hikmah Tebing Tinggi.

3.4 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji determinan adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independent (fasilitas belajar, iklim organisasi dan etos kerja dosen) terhadap variabel dependent (efektivitas pembelajaran). Untuk melihat hasil uji determinan maka dapat diketahui nilai R Square atau koefisien determinasi dan dapat dilihat dibawah ini.

Tabel 7. Model Summary

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.842 ^a	.708	.691	.667611

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja

Nilai R Square pada tabel 7. diatas adalah 0,708. Hal ini menunjukkan bahwa 70,80% variabel efektivitas pembelajaran pada STIT Al – Hikmah Tebing Tinggi di pengaruhi oleh variabel fasilitas belajar, iklim organisasi dan etos kerja dosen, sedangkan sisanya sebesar 29,20% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak ikut di teliti.

4. Kesimpulan

- Variabel fasilitas belajar secara partial berpengaruh positif terhadap efektivitas pembelajaran pada STIT Al – Hikmah Tebing Tinggi
- Variabel iklim organisasi secara partial berpengaruh positif terhadap efektivitas pembelajaran pada STIT Al – Hikmah Tebing Tinggi
- Variabel etos kerja secara partial berpengaruh positif terhadap efektivitas pembelajaran pada STIT Al – Hikmah Tebing Tinggi
- Variabel fasilitas belajar, iklim organisasi dan etos kerja dosen berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas pembelajaran pada STIT Al – Hikmah Tebing Tinggi

e. Nilai R Square sebesar 0,708, hal ini menunjukkan bahwa 70,80% variabel efektivitas pembelajaran pada STIT Al – Hikmah Tebing Tinggi di pengaruhi oleh variabel fasilitas belajar, iklim organisasi dan etos kerja dosen, sedangkan sisanya sebesar 29,20% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak ikut di teliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. 2010. **Manajemen dan Evaluasi kinerja Karyawan**. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Amri, Sofan. 2013. **Pengembangan dan Mode Pembelajaran Dalam Kurikulum 2013**. Jakarta: PT. Prestasi Pustaka.
- Anoraga. 2011. **Psikologi Kerja**. Bandung: Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 2004. **Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan**. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Darodjat, Tubagus Achmad. 2015. **Konsep – Konsep Dasar Manajemen Personalia**. Bandung: Pt. Refika Aditama.
- Daryanto. 2010. **Belajar dan Mengajar**. Jakarta : Yrama Widya.
- Djamarah. 2012.

- Strategi Belajar Mengajar.** Jakarta: Rineka Cipta.
- Djojowirono. 2015. **Manajemen Konstruksi.Edisi Keempat,** Yogyakarta; Biro Penerbit KMTS FT. UGM.
- Fitriani, D. 2011. **Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Depok,** XVII(2). Gie. The Liang. 2012. **Cara Belajar Yang Efisien.** Yogyakarta: Andi.
- Hamalik, Oemar. 2016. **Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu.** Cetakan Ketujuh. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hartanto. 2015. **Analisis & Desain.** Yogyakarta; Andi.
- Husnan. 2012. **Dasar-dasar Manajemen Keuangan.** Yogyakarta; UPP YKP YKPN.
- Ibrahim, Bafadal. 2014. **Pengelolaan Perpustakaan Sekolah.** Jakarta: Bumi Aksara.
- Kunandar. 2012. **Pedoman Penulisan proposal dan Tesis,** program Megister Akutansi, yogyakarta.
- Kusnan dan Enny Pudjiastuti. 2014. **Dasar-dasar Manajemen Keuangan.** UPP Yogyakarta: AMP YKPN.
- Lupiyaodi. 2013. **Manajemen Pemasaran Jasa.**Edisi Kedua, Jakarta; Salemba Empat .
- Mahmudi. 2010.. **Manajemen Kinerja Sektor Publik.** Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Masaong, Abdul Kadim. dan Ansar. 2011. **Manajemen Berbasis Sekolah.** Cetakan III. Malang: Sentra Media.
- Mudlofir, Ali. 2014. **Pendidik Profesional.** Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Muhroji. 2011. **Fasilitas Belajar Mengajar.** Jakarta: Rineka Cipta.
- Mulyasa, E. 2013. **Manajemen Berbasis Sekolah.** Bandung: Remaja Rosdakarya.
- _____.2015. **Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru.** Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Robbins, Stephen P. 2016. **Manajemen** Jilid 1/ Stephen P Robbins dan Mary Coulter diterjemahkan oleh Bob Sabran, Wibi Hardani. –Ed.10, Cet13-. Jakarta: Erlangga.
- Rohimah, M. 2015. **Metode Konvensional.** <http://share.pangaweruh.blogspot.com/2012/06/metode-ceramah-dalampembelajaran.html>. Diakses tanggal 11 Maret 2015. Pukul 10.50 WIB
- Santoso. 2012. **Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik.** Jakarta; PT Alex Media.
- _____. 2014. **Metode Penelitian Statistik.** Jakarta; PT Alex Media.
- Simamora, Henry. 2014. **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.
- Sinamo, Jansen. 2015. **8 Etos Kerja Profesional.** Jakarta: Institut Dharma Mahardika.
- Slavin,R.E. 2019. **Cooperative Learning: Teori, Riset dan Praktek.** Bandung: Nusa Media.
- Soetopo, Hendyat Dan Wasty Sumanto. 2010. **Pengantar Operasional Administrasi Pendidikan.** Surabaya: Usaha Nasional.
- Steers, R.M. and Porter, L. W. 2011. **Motivation and Work Behavior.** New York: Mc Graw-Hill Book Company.
- Stinger R., 2012. **Leadership an organization climate.** New Jersey: Prentice Hall.
- Subadi, Tjipto. 2013. **Sosiologi dan Sosiologi Pendidikan.** Surakarta: Fairuz Media.
- Sudjana, N. 2010. **Dasar-dasar Proses Belajar Mengajar.** Bandung: Sinar Baru Algensindo.
- Sugiyono. 2010. **Metode Penelitian Bisnis** Cetakan kesembilan. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2013. **Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan R & D.** Bandung: Alfabeta.
- Suharyadi, Purwanto. 2014. **Statistika Untuk Ekonomi dan Keuangan.** Jakarta : Salemba Empat.
- Sumantri, Ambar. 2011. **Manajemen Personalia.** Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Supriyono, R.A. 2014. **Akuntansi Biaya : Perencanaan dan Pengendalian Biaya serta Pembuatan Keputusan.** Edisi Kedua. Buku Kedua. Yogyakarta: BPF.
- Suryanti, Eni. 2005. **Pendidikan.** Skripsi. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada
- Suryosubroto. 2014. **Proses Belajar Mengajar di Sekolah.** Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Triton. 2012. **SPSS 12.00 Terapan Riset statistic Parametrik.** Yogyakarta; Andi Yogyakarta.

- Widyoko, E.P. 2015. **Tekhnik Penyusunan Instrumen Penelitian**. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Wijaya. E. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-1 Bandung: Pustaka Setia.
- Wirawan. 2010. **Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia**. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat.