

PENGARUH STRESS KERJA, MOTIVASI, DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA TENAGA KEPENDIDIKAN SUATU STUDI KASUS PERGURUAN TINGGI SWASTA DIPEKANBARU

Liviawati dan Rita Wiyati

Fakultas Ekonomi Universitas Lancang Kuning Pekanbaru

Email : liviawati@yahoo.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji seberapa besar pengaruh stres kerja, motivasi, serta gaya kepemimpinan terhadap kinerja Tenaga Kependidikan di Perguruan tinggi swasta di Pekanbaru. Penelitian ini dilakukan di Pekanbaru yaitu di Universitas Islam Riau (UIR), Universitas Abdul RAB, Universitas Muhammadiyah Riau (UMRI) serta Universitas Lancang Kuning (UNILAK) , alasannya di keempat Perguruan Tinggi swasta tersebut, karena memiliki jumlah fakultas , jumlah mahasiswa yang hampir sama, serta Jumlah tenaga kependidikannya juga hampirimbang di keempat perguruan tinggi tersebut. Data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah dengan jenis data kualitatif yaitu data yang diperoleh melalui kegiatan wawancara dengan responden terpilih dan data kuantitatif yaitu data yang diperoleh berbentuk angka melalui penyebaran angket penelitian terhadap responden terpilih, sumber data yaitu data Primer dan data sekunder. Tehnik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan wawancara dan kuisioner. Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian tentang pengaruh stress, gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai yang dilakukan terhadap sampel pada empat perguruan tinggi swasta yaitu Universitas Islam Riau, Universitas Lancang Kuning, Universitas AbdurRab dan Universitas Muhammadiyah menunjukkan hasil bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai sedangkan stress dan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh kecuali pada universitas Muhammadiyah Riau dimana stress kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci : Stres kerja , motivasi, gaya kepemimpinan, kinerja tenaga kependidikan

LATAR BELAKANG PENELITIAN

Organisasi merupakan kumpulan orang-orang yang mempunyai tujuan yang sama. Organisasi seperti perguruan tinggi adalah organisasi yang bertujuan menciptakan manusia yang profesional sekaligus handal dibidangnya. Dalam menciptakan manusia profesional dan handal maka semua komponen yang ada pada suatu perguruan tinggi tersebut harus dapat saling berkerjasama dan saling berkoordinasi.

Komponen yang ada pada organisasi perguruan tinggi adalah mahasiswa, tenaga pendidik dan tenaga kependidikan (pegawai). Mahasiswa dalam kegiatannya sehari-hari di kampus tidak hanya berhubungan dengan dosennya saja tetapi juga dengan pegawai-pegawai yang menyelenggarakan administrasi. Pegawai pada suatu organisasi perguruan tinggi harus dapat memberikan pelayanan yang baik kepada mahasiswa agar mahasiswa yang berada pada perguruan tinggi tersebut merasa nyaman dan terbantu sehingga tujuan dari mahasiswa tersebut masuk ke perguruan tinggi tersebut akan tercapai dengan mudah sehingga tujuan dari organisasi pun akan tercapai.

Pegawai tidak hanya dianggap sebagai modal yang mengandung konsekuensi biaya, namun juga dianggap sebagai salah satu bentuk sumber daya organisasi yang dapat meningkatkan keunggulan kompetitif organisasi. Konsekuensinya, organisasi yang tetap eksis dalam lingkungan global dituntut memusatkan perhatian untuk menciptakan keunggulan kompetitif dengan membangun sumber daya yang handal.

Peranan penting manajemen sumber daya manusia pada organisasi dalam rangka membangun sumber daya manusia yang handal salah satunya adalah melalui penciptaan kondisi iklim organisasi yang mampu mendorong peningkatan kinerja pegawai. Suatu organisasi akan mencapai produktifitas yang diharapkan jika organisasi tersebut dapat menciptakan suasana kerja yang dapat memotivasi individu-individu dalam organisasi, menumbuhkan suasana kerja sama antar individu dan kelompok serta menumbuhkan kreatifitas dan inisiatif. Suasana kerja yang demikian ini akan mampu menciptakan iklim kerja yang kondusif.

Terkait dengan tujuan yang akan dicapai, organisasi juga perlu memperhatikan faktor motivasi dan sifat-sifat karyawan serta yang tidak kalah pentingnya adalah kesesuaian antara kepentingan organisasi dengan individu didalamnya. Salah satu faktor penyebab kegagalan perusahaan ataupun organisasi yang bergerak dibidang pendidikan ditentukan antara lain oleh pelayanan.

Mahasiswa sebagai konsumen dari pelayanan yang diberikan oleh perguruan tinggi menginginkan kepuasan dan kemudahan agar tujuan mereka dapat tercapai. Keunggulan kompetitif yang harus dimiliki oleh perguruan tinggi adalah bagaimana bisa memberikan kenyamanan, kemudahan dan kepuasan dari pelayanan yang diberikan.

Pelayanan administrasi pada perguruan tinggi diberikan oleh pegawai-pegawai yang menyelenggarakan administrasi. Pegawai-pegawai administrasi pada perguruan tinggi berada dibawah kepemimpinan seorang pembantu dekan II (bidang administrasi dan keuangan) ditingkat fakultas, dan Pembantu Rektor II ditingkat Rektorat . Dimana pada akhirnya pembantu dekan II (bidang administrasi dan keuangan) akan bertanggung jawab penuh kepada dekan, dan pembantu Rektor II (bidang administrasi dan keuangan) bertanggung jawab langsung kepada Rektor.

Sebenarnya pembinaan atau peningkatan produktifitas pegawai pada perguruan tinggi tidaklah terlalu sulit karena seperti yang kita ketahui bahwa pada perguruan tinggi berkumpul orang-orang yang memiliki intelektual yang tinggi sehingga orang-orang yang duduk pada jajaran kepemimpinan perguruan tinggi akan sangat mudah mengenali dan melakukan langkah-langkah motivasi sehingga pegawai-pegawai dapat bekerja lebih maksimal dalam memberikan pelayanan. Tetapi sayang malah pada perguruan tinggi kita menemukan adanya kinerja pegawai yang rendah yang disebabkan oleh jajaran pimpinan. Ketidak sinergian antara pimpinan dengan pegawai sehingga pekerjaan dari pegawai tidak lagi terkoordinasi yang mengakibatkan rendahnya mutu pelayanan yang diberikan oleh pegawai kepada mahasiswa. Apabila ini dibiarkan berlanjut maka perguruan tinggi tersebut akan bisa mati dengan sendirinya. Tidak ada gunanya punya gedung yang mewah atau tenaga edukatif yang berpendidikan tinggi tanpa dibarengi dengan kualitas pelayanan yang diberikan oleh pegawai administrasi.

Kadang-kadang seorang pimpinan lupa bahwa mereka tidak akan bisa bekerja tanpa bantuan pegawai. Seorang pimpinan pada perguruan tinggi bukan hanya menyelenggarakan tugas manajerial saja tetapi juga harus melaksanakan tugas sebagai dosen (tridarma perguruan tinggi). Dapat dibayang betapa susah dan banyaknya tugas seorang pimpinan perguruan tinggi sehingga harus memerlukan

bantuan orang lain, dengan arti kata bantuan pegawai dalam menyelenggarakan tugas manajerialnya.

Pemimpin organisasi yang baik adalah pemimpin yang mampu mengelola sumber daya yang ada dengan segala keterbatasan yang ada. Pemimpin yang baik itu bukan berarti pemimpin yang ditakuti oleh bawahannya tapi adalah pemimpin yang disegani dan dihormati oleh bawahannya. Pemimpin harus dapat mampu meningkatkan produktifitas bawahannya, mampu bersinergi, mampu berkoordinasi dengan baik dan mampu secara bersama-sama mencapai tujuan organisasi.

Pemimpin perguruan tinggi, baik itu di universitas maupun difakultas harus mampu bersinergi dengan pegawai sebagai pemberi layanan administrasi, mampu bersinergi dan berkoordinasi dengan tenaga kependidikan selaku pemberi layanan dibidang akademik. Jika ini sudah terbangun dengan baik maka pelayanan maksimal serta memuaskan akan bisa diberikan pada mahasiswa sebagai pengguna jasa suatu perguruan tinggi. Dengan sendirinya perguruan tinggi tersebut akan menjadi perguruan tinggi yang dicari dan diminati oleh banyak orang.

Dengan memberikan pelayanan yang maksimal kepada mahasiswa berarti perguruan tinggi tersebut telah mempromosikan dirinya. Promosi suatu perguruan tinggi tidak perlu menyebar riflet atau yang lain, cukup dengan hanya memberikan pelayanan yang berkualitas terhadap konsumennya maka niscaya perguruan tinggi tersebut akan diminati. Promosi yang paling efektif itu adalah promosi secara personal dan tidak perlu mengeluarkan biaya yang besar.

METODE PENELITIAN

Peneliti ini dilakukan pada Universitas Swasta di Pekanbaru yaitu: Universitas Lancang Kuning (UNILAK), Universitas Muhamadiyah Riau (UMRI), Universitas Islam Riau (UIR) dan Universitas AbdurRab .

Dalam penelitian ini ada dua jenis data yang akan dikumpulkan yaitu data kuantitatif dan data kualitatif. Data kuantitatif yaitu data data berbentuk angka yang diperoleh melalui penyebaran angket penelitian terhadap responden penelitian terpilih. Data Kualitatif yaitu uraian kalimat yang diperoleh berupa informasi penelitian melalui kegiatan wawancara dengan responden penelitian terpilih.

Dalam penelitian ini ada dua sumber data yaitu: Data primer yaitu: data yang diperoleh langsung dari jawaban responden melalui kuisioner dan Data sekunder yaitu : data yang yang diperoleh dari berbagai sumber data dengan mengadakan pencatatan atau pengutipan dari sumber data yang sebelumnya telah diolah oleh instansi terkait.

Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai universitas Swasta diPekanbaru yaitu pegawai Universitas Lancang kuning,Universitas Islam Riau, Universitas Muhammadiyah dan Universitas AbdurRab. Karena keterbatasan waktu maka sampel penelitian ini diambil dari pegawai rektorat serta pegawai pada beberapa fakultas yang ada pada 4 perguruan tinggi swasta yang disebutkan diatas secara random.

Dalam pengumpulan data yang diperlukan penulis sebagai bahan dalam penelitian ini adalah dengan memakai metode sebagai berikut: Wawancara (Interview) yaitu melakukan tanya jawab langsung dengan pihak yang terlibat dalam penelitian ini, untuk memperoleh data data yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Angket (Quisioner) yaitu dalam hal ini peneliti akan mengajukan angket dalam bentuk pertanyaan pertanyaan.

Penelitian ini menggunakan analisis data kuantitatif, untuk menganalisis datanya yaitu:

Untuk mendapatkan hasil data dari variabel tersebut maka penulis mentransformasikan data kualitatif menjadi data kuantitatif dengan memberi skor pada masing-masing kuisioner yaitu dengan menggunakan skala empat yaitu :

“ Sangat Setuju “ diberi bobot 4

“Setuju” diberi bobot 3

“Tidak Setuju” diberi bobot 2

“Sangat Tidak Setuju” diberi bobot 1

Analisis Regresi , Fungsi analisis regresi yang digunakan disini adalah analisis regresi berganda guna untuk mengetahui hubungan fungsional satu variable bebas (dependent variable) dengan tiga variable lainnya yang bebas (Independen variable)

Dimana= Y : Variabel tidak bebas (prestasi Kerja Pegawai)

X₁: Variabel bebas (stress kerja)

X₂: Variabel bebas (motivasi)

X₃: Variabel bebas (gaya kepemimpinan)

Hubungannya sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

Dimana angka angka didalam tanda kurung merupakan tanda variabel independennya, sedangkan a, b₁, b₂, b₃, merupakan koefesiennya.

Untuk memastikan apakah instrument yang digunakan dalam penelitian ini merupakan alat ukur yang akurat dan dapat dipercaya maka digunakan dua macam pengujian, yaitu : Uji validitas data dilakukan untuk mengetahui seberapa baik instrumen mengukur konsep yang seharusnya diukur dan untuk mengetahui tingkat validitas pertanyaan-pertanyaan dalam instrument maka digunakan faktor analisis (*analysis factor*). Metode yang digunakan adalah Corrected Item-Total Correlation. Analisis corrected item-total dilakukan dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total dengan melakukan korelasi terhadap nilai koefisien korelasi yang overestimasi.

Pengujian dengan metode corrected item-total correlation menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikan 0,05. Kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

a. Jika r hitung > r table maka instrument atau item-item pertanyaan

berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid)

b. Jika r hitung < r tabel maka instrument atau item-item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid)

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur seberapa besar suatu pengukuran mengukur dengan stabil atau konsisten. Instrumen dipercaya apabila jawaban dari responden atas pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji ini dilakukan dengan menggunakan koefisien *cronbach alpha* dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Uji signifikan dilakukan pada batas tertentu seperti 0.6. Menurut Sekaran (1992) dalam priyatno, reabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 adalah baik.

Pengujian normalitas data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *one sample kolmogorov-smirnov test* dengan melihat tingkat signifikan 5%. Dasar pengambilan keputusan dari uji normalitas ini adalah dengan melihat *probability asymp.sig (2-tailed)*. Jika *probability asymp.sig(2-tailed) > 0,05* maka data mempunyai distribusi yang normal.

Multikolinearitas adalah suatu keadaan dimana satu atau lebih variabel independen dapat dinyatakan sebagai kombinasi linier dari variabel independen lainnya. Untuk menguji ada tidaknya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai R², F hitung, serta t hitung. Kemungkinan adanya multikolinearitas jika nilai R² dan F hitung tinggi sedangkan nilai t hitung banyak yang tidak signifikan. Cara lain yang digunakan untuk mendeteksi multikolinearitas adalah dengan metode Farrar-Glauber dan melihat nilai VIF (*Variance inflating factor*) < 10 dan *tolerance* > 0,10.

Autokorelasi adalah keadaan dimana variabel gangguan pada periode tertentu berkorelasi dengan variabel gangguan pada periode lain. Autokorelasi diuji dengan menggunakan *Durbin Watson (DW) Test*. Besarnya DW yang menjadi panduan untuk mengetahui keberadaan autokorelasi yaitu:

H₀ = Tidak ada autokorelasi ($r = 0$)

H_A = Ada autokorelasi ($r \neq 0$)

Tabel 1
Tabel Durbin Watson Test Bound

Hipotesis nol	Keputusan	Jika
Tidak ada autokorelasi positif	Tolak	$0 < d < dl$
Tidak ada autokorelasi positif	No desicion	$dl \leq d \leq du$
Tidak ada korelasi negative	Tolak	$4 - dl < d < 4$
Tidak ada korelasi negative	No desicion	$4 - du \leq d \leq 4 - dl$
Tidak ada autokorelasi positif atau negative	Tidak ditolak	$du < d < 4 - du$

Uji F dilakukan untuk menguji apakah secara serentak variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen secara baik atau untuk menguji apakah model yang digunakan telah *fix* atau tidak. Rumus yang digunakan adalah :

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

keterangan :

F = Uji F

R² = Koefisien determinan

K = Jumlah variabel bebas

n = Jumlah sampel

Jika F_{hitung} > F_{tabel}, maka hipotesis diterima

Jika F_{hitung} < F_{tabel}, maka hipotesis ditolak

Dengan tingkat kepercayaan (α) untuk pengujian hipotesis adalah 95% atau (α) = 0,05. (Supranto ;2010;138).

Uji T dilakukan untuk menguji apakah secara terpisah variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen secara baik, dengan rumus :

$$T = \frac{\beta_n}{S\beta_n}$$

Keterangan:

T = Nilai mutlak pengujian

β_n = Koefisien regresi masing- masing variabel

S β_n = Standar error masing – masing variabel

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka hipotesis diterima atau jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka hipotesis ditolak, atau 2. Jika $\alpha < 0,05$ maka hipotesis diterima atau jika $\alpha > 0,05$ maka hipotesis ditolak. Dengan tingkat kepercayaan (α) untuk pengujian hipotesis adalah 95% atau (α) = 0,05.

Analisis determinasi (R²) digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Bila analisis determinasi sama dengan 0 (R²=0), artinya variabel (Y) tidak dapat diterangkan oleh (X) sama sekali. Sementara bila R²=1, artinya variasi dari (Y) secara keseluruhan dapat diterangkan oleh (X). Dengan kata lain bila R²=1, maka semua titik pengamatan berada tepat pada garis regresi. Dengan demikian baik buruknya suatu persamaan regresi ditentukan oleh R² nya yang mempunyai nilai antara 0 dan 1.

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan pada pegawai universitas lancang kuning sebanyak 26 orang responden. Pengumpulan data dilakukan dengan menyerahkan dan mengambil kembali kuesioner dari responden. Untuk melihat validitas dari data, dilihat dari Corrected item- Total Colleration, apabila melebihi dari nilai r tabel maka data dikatakan valid. Didapat r tabel untuk $N = 26$, adalah 0,388. Sedangkan untuk nilai reliabilitasnya dinyatakan reliable jika mempunyai nilai Cronbach . Alpha dari masing- masing instrumen yang dikatakan valid lebih dari 0,6. Menurut Sekaran (1992) dalam priyatno, reabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 adalah baik. Berikut analisis dari uji validitas dan reliabilitas masing-masing variabel penelitian.

Stres kerja

Dari hasil SPSS versi 19 didapat dari 12 buah pertanyaan variabel stress kerja. Dalam penelitian ini pengujian validitas dilihat dari nilai *Corrected Item-Total Correlation* dapat dijelaskan pada tabel 2 berikut:

Tabel 2
Uji Validitas Stress Kerja

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	25,15	34,215	,820	,915
P2	25,04	35,158	,648	,922
P3	24,92	36,074	,442	,933
P4	25,15	36,215	,828	,918
P5	25,12	37,066	,487	,928
P6	25,15	35,575	,807	,917
P7	25,12	33,866	,776	,917
P8	25,15	32,455	,845	,913
P9	25,00	35,360	,673	,921
P10	25,08	33,434	,883	,912
P11	25,27	34,445	,797	,916
P12	24,65	35,915	,472	,931

Masing-masing item terlihat keseluruhannya berada diatas r-tabel ($> 0,388$). Hal ini berarti bahwa seluruh item pertanyaan dapat dinyatakan valid sehingga semua pertanyaan dapat digunakan.

Motivasi

Dari hasil SPSS versi 19 didapat dari 9 buah pertanyaan variabel motivasi. Dalam penelitian ini pengujian validitas dilihat dari nilai *Corrected Item-Total Correlation* dapat dijelaskan pada tabel 2.

Masing-masing item terlihat keseluruhannya berada diatas r-tabel ($> 0,388$). Hal ini berarti bahwa seluruh item pertanyaan dapat dinyatakan valid sehingga semua pertanyaan dapat digunakan.

Gaya Kepemimpinan :Demokratis Dari hasil SPSS versi 19 didapat dari 7 buah pertanyaan variabel gaya kepemimpinan demokratis.

Tabel 3
Uji Validitas Motivasi

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	20,00	20,080	,425	,884
P2	20,46	21,458	,508	,871
P3	20,23	19,065	,761	,850
P4	20,04	20,038	,639	,861
P5	20,15	21,175	,449	,876
P6	20,23	19,305	,662	,858
P7	19,88	17,386	,869	,837
P8	19,88	18,426	,757	,849
P9	19,73	20,525	,530	,870

Dalam penelitian ini pengujian validitas dilihat dari nilai *Corrected Item-Total Correlation* dapat dijelaskan pada tabel 4 berikut:

Tabel 4
Uji validitas variable gaya kepemimpinan Demokratis

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	15,38	9,766	,664	,850
P2	14,96	10,118	,728	,841
P3	15,69	11,342	,472	,873
P4	15,69	10,302	,745	,840
P5	15,58	11,134	,528	,866
P6	15,62	10,166	,700	,844
P7	16,00	9,760	,702	,844

Masing-masing item terlihat keseluruhannya berada diatas r-tabel (> 0,388).Hal ini berarti bahwa seluruh item pertanyaan dapat dinyatakan valid sehingga semua pertanyaan dapat digunakan.

Gaya Partisipasif Dari hasil SPSS versi 19 didapat dari 5 buah pertanyaan variabel gaya kepemimpinan partisipasif .Dalam penelitian ini pengujian validitas dilihat dari nilai *Corrected Item-Total Correlation* dapat dijelaskan pada tabel 5 berikut:

Tabel 5
Uji validitas gaya kepemimpinan Partisipasif

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	11,00	8,640	,747	,906
P2	10,88	8,826	,816	,893
P3	11,08	8,074	,872	,880
P4	10,73	8,605	,774	,900
P5	11,08	8,394	,735	,910

Masing-masing item terlihat keseluruhannya berada diatas r-tabel (> 0,388).Hal ini berarti bahwa seluruh item pertanyaan dapat dinyatakan valid sehingga semua pertanyaan dapat digunakan.

Gaya Direktif: Dari hasil SPSS versi 19 didapat dari 5 buah pertanyaan variabel gaya kepemimpinan direktif. Dalam penelitian ini pengujian validitas dilihat dari nilai *Corrected Item-Total Correlation* dapat dijelaskan pada tabel 6 berikut:

Tabel 6
Uji Validitas Gaya kepemimpinan Direktif

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	9,08	5,754	,517	,811
P2	9,08	5,594	,578	,796
P3	8,96	4,198	,775	,731
P4	9,69	4,542	,686	,763
P5	9,96	5,798	,543	,805

Masing-masing item terlihat keseluruhannya berada diatas r-tabel (> 0,388). Hal ini berarti bahwa seluruh item pertanyaan dapat dinyatakan valid sehingga semua pertanyaan dapat digunakan.

Kinerja Pegawai ,Dari hasil SPSS versi 19 didapat dari 8 buah pertanyaan variabel motivasi. Dalam penelitian ini pengujian validitas dilihat dari nilai *Corrected Item-Total Correlation* dapat dijelaskan pada tabel 7 berikut:

Tabel 7
Uji Validitas kinerja Pegawai

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	16,69	18,222	,606	,887
P2	17,27	16,925	,756	,874
P3	17,35	14,795	,858	,860
P4	17,19	15,122	,814	,865
P5	17,19	17,522	,691	,880
P6	17,31	15,182	,832	,863
P7	17,27	18,765	,406	,902
P8	16,77	17,865	,459	,901

Masing-masing item terlihat keseluruhannya berada diatas r-tabel (> 0,388). Hal ini berarti bahwa seluruh item pertanyaan dapat dinyatakan valid sehingga semua pertanyaan dapat digunakan.

Pada bagian ini memuat gambaran hasil jawaban koesioner dari responden mengenai pengaruh stress kerja, motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai terlihat pada tabel 8 dibawah ini :

Tabel 8
Statistic deskriptif

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja_Pegawai	2,8770	,49005	128
Stres_Kerja	2,4310	,51647	128
Gaya_Kepemimpinan	2,6719	,47184	128
Motivasi_Pegawai	2,4731	,43095	128

Berdasarkan statistik deskriptif diatas dapat dinyatakan bahwa setiap pertanyaan yang diberikan yang menyangkut dengan variable yang diteliti rata-rata responden menjawab setuju. Pada penelitian ini jumlah respondennya 128 orang

yang tersebar pada 4 perguruan tinggi swasta yaitu universitas Abdurrah, Universitas Lancang Kuning, Universitas Islam Riau dan Universitas Muhammadiyah Riau dengan komposisi sebagai berikut:

Tabel 9
Responden Penelitian

No	Nama Perguruan Tinggi	Jumlah koesioner yang dibagikan	Jumlah koesioner yang kembali
1	Universitas Lancang Kuning	50 rangkap	42 rangkap
2	Universitas Abdurrah	50 rangkap	30 rangkap
3	Universitas Muhammadiyah Riau	50 rangkap	30 rangkap
4	Universitas Islam Riau	50 rangkap	26 rangkap
Total		200 rangkap	128 rangkap

Pengujian hipotesis ini dibagi kedalam dua bagian dimana pada bagian pertama pengujian dilakukan terhadap masing-masing perguruan tinggi sedangkan dibagian kedua dilakukan terhadap data keseluruhan.

Pengujian hipotesis yang dilakukan terhadap masing-masing perguruan tinggi Hasil regresi untuk universitas lancang kuning digambarkan pada tabel 10 dibawah ini :

Tabel 10
Hasil Regresi Unilak

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,134	,558		3,827	,000
Stres_Kerja	,023	,131	,026	,172	,865
Gaya_Kepemimpinan	-,128	,133	-,161	-,962	,342
Motivasi_Pegawai	,450	,178	,423	2,523	,016

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

$$Y = 3,827 + 0.172X_1 - 0,962X_2 + 2,523X_3 + e$$

Jika motivasi naik 1% dan variable lain tetap maka akan mempengaruhi kinerja pegawai 2,523

Hipotesis pertama :

H_0 : stress kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja tenaga kependidikan

H_1 : stress kerja berpengaruh terhadap kinerja tenaga kependidikan

Berdasarkan tabel regresi diatas terlihat bahwa t hitung 0.172 sedangkan t tabel 1.684 dimana t hitung < t tabel dengan tingkat signifikansi 0.865 > 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima. Berarti stress kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai dilingkungan Universitas Lancang Kuning.

Hipotesis kedua :

H_0 : Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja tenaga kependidikan

H_2 : Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja tenaga kependidikan

Berdasarkan tabel regresi diatas terlihat bahwa t hitung (-0.962) sedangkan t tabel 1.684 dimana t hitung < t tabel dengan tingkat signifikansi 0.342 > 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima. Berarti gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai dilingkungan Universitas Lancang Kuning.

Hipotesis ketiga :

H₀ : Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja tenaga kependidikan

H₃ : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja tenaga kependidikan

Berdasarkan tabel regresi diatas terlihat bahwa t hitung 2.523 sedangkan t tabel 1.684 dimana t hitung > t tabel dengan tingkat signifikansi 0.016 < 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H₃ diterima. Berarti motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai dilingkungan Universitas Lancang Kuning.

Tabel 11
Hasil uji simultan Unilak

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,379 ^a	,144	,076	,35915	2,235

a. Predictors: (Constant), Motivasi_Pegawai, Stres_Kerja, Gaya_Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Berdasarkan tabel 11 di atas dapat dijelaskan bahwa pengaruh ketiga variable yaitu sstres, gaya kepemimpinan dan motivasi hanya berpengaruh sebesar 14.4% terhadap kinerja pegawai di Universitas Lancang Kuning sementara 85,6 persen dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Tabel 12
Hasil regresi UIR

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,468	,807		3,059	,006
	Stres_Kerja	,520	,184	,479	2,817	,010
	Gaya_Kepemimpina n	-,071	,147	-,065	-,486	,632
	Motivasi_Pegawai	-,407	,192	-,386	-2,125	,045

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

H₀ : Stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja tenaga kependidikan

H₁ : Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja tenaga kependidikan

Berdasarkan tabel regresi diatas terlihat bahwa t hitung 2.817 sedangkan t tabel 1.711 dimana t hitung > t tabel dengan tingkat signifikansi 0.010 < 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H₁ diterima. Berarti stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dilingkungan Universitas Islam Riau.

H₀ : Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja tenaga kependidikan

H₁ : Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja tenaga kependidikan

Berdasarkan tabel regresi diatas terlihat bahwa t hitung (-0.486) sedangkan t tabel 1.711 dimana t hitung < t tabel dengan tingkat signifikansi 0.632 > 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H₀ diterima. Berarti gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai dilingkungan universitas Islam Riau.

H₀ : Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja tenaga kependidikan

H₁ : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja tenaga kependidikan

Berdasarkan tabel regresi diatas terlihat bahwa t hitung (-2.125) sedangkan t tabel 1.711 dimana t hitung > t tabel dengan tingkat signifikansi $0.045 < 0.05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima. Berarti motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dilingkungan Universitas Islam Riau, namun pengaruhnya negative.

Tabel 13
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,816 ^a	,666	,621	,35784	2,221

a. Predictors: (Constant), Motivasi_Pegawai, Gaya_Kepemimpinan, Stres_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa pengaruh ketiga variable yaitu sstres, gaya kepemimpinan dan motivasi hanya 66,6% terhadap kinerja pegawai di Universitas Islam Riau sementara 33,3 % dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Hasil regresi untuk Universitas Abdur Rab digambarkan pada tabel 13 dibawah ini :

Tabel 14
Hasil Regresi Universitas AbdurRab

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,629	,451		3,612	,001
	Stres_Kerja	,057	,112	,092	,510	,615
	Gaya_Kepemimpinan	,091	,150	,131	,607	,549
	Motivasi_Pegawai	,362	,165	,443	2,196	,037

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Hipotesis Pertama

H_0 : Stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai

H_1 : Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan tabel regresi diatas terlihat bahwa t hitung 0.510 sedangkan t tabel 1.701 dimana t hitung < t tabel dengan tingkat signifikansi $0.615 > 0.05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima. Berarti stress kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai dilingkungan Universitas AbdurRab.

Hipotesis kedua

H_0 : Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai

H_2 : Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan tabel regresi diatas terlihat bahwa t hitung 0.607 sedangkan t tabel 1.701 dimana t hitung < t tabel dengan tingkat signifikansi $0.549 > 0.05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima. Berarti gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja tenaga pegawai dilingkungan Universitas AbdurRab.

Hipotesis ketiga

H_0 : Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai

H_3 : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan tabel regresi diatas terlihat bahwa t hitung 2.196 sedangkan t tabel 1.701 dimana t hitung > t tabel dengan tingkat signifikansi $0.037 < 0.05$ sehingga

dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima. motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dilingkungan Universitas AbdurRab.

Tabel 15
Hasil Uji Simultan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,543 ^a	,295	,213	,27388	2,089

a. Predictors: (Constant), Motivasi_Pegawai, Stres_Kerja, Gaya_Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa pengaruh ketiga variable yaitu stres, gaya kepemimpinan dan motivasi hanya 29,5% terhadap kinerja pegawai di Universitas AbdurRab sementara 70,5 % dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Universitas Muhammadiyah (UMRI)

Hasil regresi untuk universitas Abdul Rab digambarkan pada tabel 6.15 dibawah ini :

Tabel 16
Hasil Regresi UMRI

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,281	,880		2,592	,015
Stres_Kerja	-,094	,233	-,073	-,405	,689
Gaya_Kepemimpinan	-,092	,189	-,088	-,486	,631
Motivasi_Pegawai	,523	,186	,493	2,805	,009

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Hipotesis pertama :

H_0 : Stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai

H_1 : Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan tabel regresi diatas terlihat bahwa t hitung (-0.405) sedangkan t tabel 1.701 dimana t hitung > t tabel dengan tingkat signifikansi $0.689 > 0.05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima. Stress kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai dilingkungan universitas Muhammadiyah.

Hipotesis kedua :

H_0 : Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai

H_2 : Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan tabel regresi diatas terlihat bahwa t hitung (-0.486) sedangkan t tabel 1.701 dimana t hitung < t tabel dengan tingkat signifikansi $0.631 > 0.05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima. Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai dilingkungan universitas Muhammadiyah.

Hipotesis ketiga :

H_0 : Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai

H_3 : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan tabel regresi diatas terlihat bahwa t hitung (2.805) sedangkan t tabel 1.701 dimana t hitung > t tabel dengan tingkat signifikansi $0.009 < 0.05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai dilingkungan universitas Muhammadiyah.

Tabel 17
Hasil Uji Simultan UMRI

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,482 ^a	,232	,144	,43032	2,126

a. Predictors: (Constant), Motivasi_Pegawai, Stres_Kerja, Gaya_Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa pengaruh ketiga variable yaitu stres, gaya kepemimpinan dan motivasi hanya 23,2% terhadap kinerja pegawai di Universitas sementara 76,8 % dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Hasil pengujian pada Universitas Lancang Kuning dan ketiga variabel yang diteliti yaitu stress, gaya kepemimpinan, dan motivasi maka yang memepengaruhi kinerja pegawai pada Universitas Lancang kuning adalah motivasi, dimana berpengaruh positif terhadap kinerja pegawainya. Pengaruh ketiga variabel tersebut hanya 14,4 % sedangkan 85,6 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini
2. Hasil pengujian pada Universitas Islam Riau, dari ketiga variabel yang diteliti yaitu stress, gaya kepemimpinan, dan motivasi maka variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah variabel stress dan variabel motivasi dimana variabel stres berpengaruh positif dan motivasi berpengaruh negative terhadap kinerja pegawainya. Pengaruh ketiga variabel tersebut hanya 66,6 % sedangkan 33,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini
3. Hasil pengujian pada Universitas AbdurRab, dari ketiga variabel yang diteliti yaitu stres, gaya kepemimpinan, dan motivasi maka variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah variabel motivasi dimana motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawainya. Pengaruh ketiga variabel tersebut hanya 29,5 sedangkan 70,5 5 dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.
4. Hasil pengujian pada Universitas Muhamadiyah Riau, dari ketiga variabel yang diteliti yaitu stres, gaya kepimpinan, dan motivasi maka variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah variabel motivasi dimana motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawainya. Pengaruh ketiga variabel tersebut hanya 23,2 % sedangkan 76,8 % dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Saran

1. Perlu adanya penelitian serupa untuk sektor yang lain seperti rumah sakit, perbankan, perusahaan swasta dan pemerintahan
2. Perlu adanya penelitian yang serupa dengan menambahkan variabel lain selain stres, gaya kepemimpinan, dan motivasi karena berdasarkan hasil penelitian yang dimuat diatas pengaruh stres , gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada perguruan tinggi swasta hanya lebih kurang duapuluh persen saja, berarti masih ada variabel lain yang memepngaruhi dimanapengaruh variabel tersebut cukup besar daripada pengaruh ketiga variabel yang ada pada penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Gerungan, WA, 2004, *Psikologi Sosial*, CV.Remaja Karya, Bandung
- Arep Ishak, Tanjung Hendri, 2003 , *Manajemen Motivasi*, Jakarta , PT . Grasindo
- Gomes, Faustino , Cardoso, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,Yogyakarta , Andi
- Handoko, T, Hani, 2003, *Manajemen*, Edisi Kedua, Penerbit BPFE, Yogyakarta
- Handoko, T Hani, 2000, *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*, Penerbit BPFE,Yogyakarta
- Harianja,Marihot Tua Efendi, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta
- Kartono, Kartini. 2008, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Nawawu Hadari, 2003, *Perencanaan SDM Untuk Organisasi Profit Yang Kompetitif*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Nurmansyah, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, UnilakPress, Pekanbaru
- Nurmansyah. 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Unilak Press,Pekanbaru
- Sugiyono,2009, *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*, Bandung, Alfabeta.
- Winardi. 2000, *Kepemimpinan Dalam Manejemen*, Penerbit Rineka Cipta,Jakarta