

PENGARUH MOTIVASI, STRES DAN REKAN KERJA TERHADAP KINERJA DOSEN UNIVERSITAS ALMUSLIM BIREUEN

Fatimah Zuhra^{1*)}

¹⁾Dosen FE Universitas Almuslim Bireuen

^{*)} zuhramatang@gmail.com

ABSTRAK

Evaluasi kinerja tidak hanya akan menguntungkan suatu instansi, akan tetapi juga bagi karyawan (dosen). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan kausal antara Kinerja Dosen yang bekerja di Universitas Almuslim Bireuen dengan motivasi, stres dan rekan kerja. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 100 dosen di universitas Almuslim Bireuen. Berdasarkan analisis regresi berganda, dapat disimpulkan bahwa motivasi, stres, dan rekan kerja secara simultan mempengaruhi kinerja dosen. Di sisi lain, hanya variabel motivasi secara parsial mempengaruhi kinerja dosen.

Keywords: kinerja, motivasi, stres, rekan kerja

1. Pendahuluan

Pembangunan kesehatan merupakan bagian dari Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional mendefinisikan bahwa: Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 1 ayat (2) mendefinisikan bahwa: Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebar-luaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Berdasarkan pengertian tersebut, maka dosen memiliki peranan yang sangat penting sebagai ujung tombak pelaksanaan keseluruhan proses pendidikan. Dosen bertanggung jawab terhadap proses belajar mengajar, oleh karena itu dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan tinggi dosen memegang peranan dan kedu-

dukan kunci dalam keseluruhan proses pendidikan terutama di PT. (Trianto & Tutik 2006:3).

Kekuatan utama perguruan tinggi dalam kehidupannya terletak pada kekuatan sumber daya dosen. Untuk dapat mengelola sumber daya tersebut tidak terlepas dari tugas pejabat struktural universitas. Salah satu elemen dalam sebuah organisasi (universitas) yang sangat penting adalah Sumber Daya Manusia (SDM).

2. Landasan Teoritis

Kinerja

Kinerja dapat diartikan sebagai penampilan hasil karya personil baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi. Personil dalam hal ini dapat berupa individu maupun kelompok kerja personil, baik yang memangku jabatan fungsional dan struktural, maupun keseluruhan jajaran personil dalam organisasi. Tujuannya adalah untuk memudahkan proses pemberian imbalan dan hukuman, mengidentifikasi personil yang layak mendapatkan promosi, pelatihan yang lebih tinggi dan membimbing serta menumbuh-kembangkan kinerja personil secara individu.

Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan (dosen) dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai moral dan etika.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja dosen. Motivasi kerja yang dimaksud adalah suatu dorongan mental yang muncul dari dalam dan luar diri dosen untuk melaksanakan tugas. Bagi seorang dosen, tugas dan tanggung jawab tersebut terlihat dalam melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi. Diduga dosen yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi maka akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula.

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu, setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai- nilai yang ada pada dirinya. Hal itu disebabkan adanya perbedaan masing-masing individu, semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan, begitu pula sebaliknya.

Stres

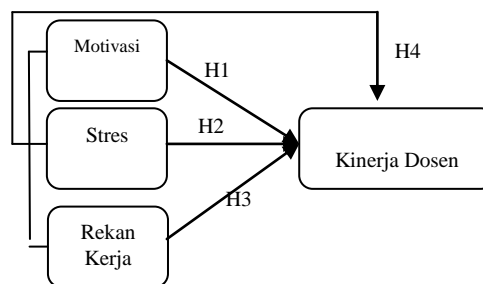
Upaya pencapaian tujuan organisasi (universitas) membutuhkan kerjasama semua elemen yang ada dalam melakukan berbagai kegiatan agar keluaran yang dihasilkan memuaskan dan sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi (universitas). Benturan ini ada yang dapat dipecahkan, namun mungkin ada juga yang tidak terkendalikan.

Rekan Kerja

Rekan kerja adalah seorang atau sekelompok orang yang bekerja dalam satu instansi baik yang bekerja secara individu maupun berkelompok. Rekan kerja mempunyai peran yang cukup penting dalam pencapaian tujuan sebuah instansi dan mempunyai pengaruh terhadap kinerja personil lainnya, karena rekan kerja merupakan bagian yang tak terpisahkan dalam hubungan kerja pada sebuah instansi. Interaksi antara seorang karyawan (dosen) dengan rekan kerja akan menimbulkan hubungan yang bersifat *cooperation* atau hubungan yang bersifat *opposition* yang akan berpengaruh terhadap kinerja seorang karyawan (dosen) dan pada akhirnya dapat berpengaruh terhadap kinerja universitas.

Hubungan Motivasi, Stres dan Rekan Kerja dengan Kinerja

Faktor individu dapat berupa motivasi, kemampuan pengetahuan dan keterampilan, pengalaman dan sikap. Berdasarkan uraian teori dan tinjauan atas penelitian terdahulu maka hubungan antara kinerja dosen, sebagai variabel terikat, dengan motivasi, stres dan rekan kerja sebagai variabel bebas dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Hubungan antar Variabel Penelitian

Hipotesis Penelitian

Dari uraian-uraian dan kerangka hubungan antar variabel penelitian di atas dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

- H1: Motivasi berpengaruh terhadap kinerja dosen di Universitas Almuslim Bireuen.
- H2: Stres berpengaruh terhadap kinerja dosen di Universitas Almuslim Bireuen.
- H3: Rekan kerja berpengaruh terhadap kinerja dosen di Almuslim Bireuen.
- H4: Dari ketiga faktor ada yang berpengaruh secara dominan terhadap kinerja dosen di Almuslim Bireuen.

3. Metodologi Penelitian

Lokasi dan Objek Penelitian

Adapun yang menjadi lokasi dan objek penelitian yaitu Dosen di Universitas Almuslim Bireuen yang berlokasi di Jalan Tgk. Abdurrahman Mns Meucap Matangglumpangdua, Peusangan - Bireuen

Populasi dan Sampel

Berdasarkan dari sumber portal Universitas Al muslim (<http://www.umuslim.ac.id/>) terdapat 231 orang dosen di Universitas Almuslim, dengan rincian 138 orang dosen tetap dan 93 orang dosen tidak tetap. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh dosen di Universitas Almuslim. Dari seluruh populasi tersebut diambil beberapa orang dosen sebagai sampel penelitian. Atas dasar karakteristik sampel yang telah ditentukan tersebut diketahui

bahwa jumlah dosen tetap yang akan menjadi sampel berjumlah 100 orang.

Jenis Data dan Teknik Pengumpulan Data

Peneitian ini dilakukan dengan menggunakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada para dosen yang mengajar di Universitas Almuslim, dan data skunder yang diperoleh melalui studi dokumentasi terhadap hal-hal yang berkaitan dengan subjek penelitian. Kuesioner diberikan langsung kepada dosen Universitas Almuslim yang menjadi sampel penelitian.

Pertanyaan inti dalam kuesioner dibuat tertutup dengan pilihan jawaban dan penentuan skor yang digunakan adalah menggunakan skala likert 5 yaitu (1=Sangat Tidak Setuju; 2=Tidak Setuju; 3=Netral/Ragu-ragu; 4= Setuju; dan 5= Sangat Setuju).

Model Analisis dan Pengujian Hipotesis

Pendekatan yang digunakan adalah dengan anaisis regresi, dengan model:

$$Y = a + b_1 Mt + b_2 St + b_3 Rk + e$$

dimana :

- Y = Kinerja Dosen a = Konstanta
- Mt = Motivasi b = Koefisien
- St = Stres e = Error
- Rk = Rekan kerja

Untuk pengujian hipotesis secara keseluruhan (simultan) dari variabel independen (X) terhadap variable dependen (Y), dapat dianalisis dengan statistik-F (F_{test}), jika hasil penelitian dan pengolahan data dijumpai nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka penelitian ini menolak (H_0) yang berarti faktor Motivasi, Stres dan Rekan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

Untuk membuktikan koefisien variabel dalam model yang berarti kesemua variabel independent yang diteliti signifikan tau tidak dilakukan uji secara parsial, dengan statistik-t. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka menerima H_1 artinya variabel independen (X_1, X_2, X_3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variable dependen (Y).

4. Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas dan Reabilitas Instrumen

Suatu instrumen dikatakan valid jika dapat mengukur apa yang semestinya diukur atau mampu mengukur apa yang semestinya dicari (Arikunto, 1998: 138). Valid tidaknya suatu instrumen dapat dilihat dari nilai koefisien korelasi antara skor item dengan total skor totalnya pada taraf signifikansi 5%, item-item yang tidak berkorelasi secara signifikan dinyatakan gugur. Koefisien validitas

yang tidak begitu tinggi, yaitu berda pada taraf 0,30 sudah dapat diterima dan dianggap memuaskan (valid). Namun apabila koefisien validitas ini kurang dari 0,30 maka dianggap tidak memuaskan. Jadi dapat disimpulkan item dari suatu variabel dapat dikatakan valid jika mempunyai nilai koefisien korelasi di atas 0,30.

Tabel 1. Hasil Pengujian Validitas

Variabel	Pearson Correlation	Keterangan
Motivasi	1,0	Valid
Rekan Kerja	0,37	Valid
Stres	0,30	Valid
Kinerja	0,80	Valid

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa korelasi antara masing-masing variabel terdapat total skor konstruk menunjukkan hasil yang signifikan yaitu $>0,30$. Dengan demikian dapat disimpulkan semua hasil pertanyaan adalah valid sehingga semua kuesioner layak digunakan dalam penelitian ini.

Setiap variabel dapat dinyatakan reliabel jika menghasilkan nilai *Cronbach Alpha* (α) $> 0,60$ yang disyaratkan Nunnaly dalam (Ghozali, 2005: 42).

Tabel 2. Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Motivasi	0,634	Reliabel
Rekan Kerja	0,713	Reliabel
Stres	0,649	Reliabel
Kinerja	0,749	Reliabel

Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach alpha $> 0,60$. Berdasarkan hasil olah diketahui bahwa hasil cronbach alpha dari setiap variabel penelitian memiliki nilai cronbach alpha lebih besar dari 0,60. Sehingga setiap pertanyaan dari konstruk variabel dalam penelitian ini adalah reliabel atau handal.

Uji Asumsi Klasik Regresi Multiple

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat (dependen) dan variabel bebas (independen) memiliki distribusi normal atau tidak Ghozali (2001: 74).. Untuk mengetahui distribusi normal atau tidak dapat dilakukan dengan pengujian normalitas residual untuk mengetahui apakah residual berdis-tribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan Statistic nonparametric Kolmogrof Smirnof (K-S).

Besarnya nilai Kolmogorov-Smirnov = 621 dengan probabilitas 0,836 (Asymp. Sig. (2-tailed)).

Persyaratan data disebut normal jika probabilitas atau $p > 0,05$ pada uji normalitas dengan Kolmogorov Smirnov. Oleh karena nilai $p = 0,836$ atau $p > 0,05$, hal ini berarti H_0 dapat diterima yang bermakna data terdistribusi secara normal, atau memenuhi persyaratan uji normalitas.

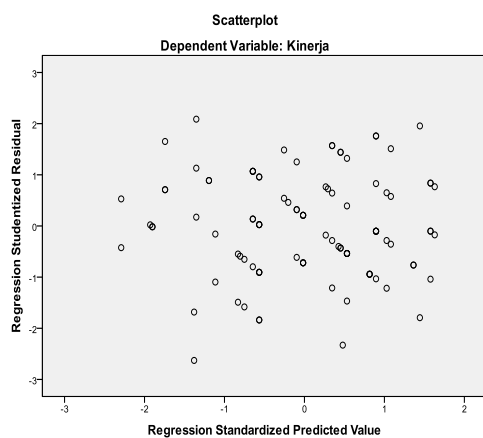
Uji Multikolinieritas

Pengujian ini bertujuan untuk melihat apakah dalam model regresi yang digunakan dalam penelitian ini terdapat korelasi diantara variabel independennya. Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terdapat korelasi diantara variabel independennya

Pengertian sederhananya adalah setiap variabel independen menjadi variabel dependen dan diregres terhadap variabel independen lainnya. Nilai cutoff yang umumnya dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai tolerance $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai VIF $\geq 0,10$. Hasil penelitian yang dapat dilihat dari Tabel diatas menunjukkan tidak adanya variabel independen (Stres, Rekan Kerja dan Motivasi) yang memiliki nilai tolerance kurang dari 0,10 atau 10%.

Uji Heteroskedasitas

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah di dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain. Cara untuk mendeteksi ada atau tidak adanya heteroskedastisitas dapat dilihat dengan grafik scatterplot antara nilai prediksi variabel dependen (ZPRED) dengan residual (SRESID). Untuk mengetahui ada atau tidak adanya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED, yaitu sumbu Y adalah yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual (Y prediksi-Y sesungguhnya) yang telah distudentized.



Berdasarkan gambar scatterplot tersebut terlihat titik-titik menyebar secara acak dan tersebar diatas

maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini membuktikan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk membuktikan bahwa motivasi, stres dan rekan kerja berpengaruh terhadap kinerja dosen Universitas Almuslim

Hasil Pengujian Hipotesis

Hasil dari penyebaran kuesioner dilakukan pengujian data secara simultan atas variabel penelitian dengan F_{test} yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat yang dapat dilihat dari output SPSS pada tabel ANOVA. Variabel bebas dikatakan berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat apabila p-value pada kolom sig. lebih kecil dari level of significant Alpha 5% (Nugroho, 2005). Berikut hasil pengelolaan datanya.

Tabel 3. ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	212,151	3	70,717	59,630	,000 ^a
	Residual	113,849	96	1,186		
	Total	326,000	99			

Predictors: (Constant), Motivasi, Stres, Rekan_Kerja

Output SPSS pada tabel ANOVA menunjukkan nilai $p\text{-value } 0,000 < 0,05$ atau signifikan, artinya seluruh variabel bebas (motivasi, stres, dan rekan kerja) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat (kinerja). Hal ini juga dapat mengindikasikan bahwa model regresi dapat dipakai untuk mengukur faktor-faktor (motivasi, stres, dan rekan kerja) yang mempengaruhi kinerja dosen universitas Almuslim. Hasil olah regression juga menunjukkan bahwa pengaruh variabel motivasi, stres dan rekan kerja terhadap kinerja dosen universitas Almuslim, sebesar 64% (*Adjusted R Square*) sedangkan 36% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil pengujian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja dosen universitas Almuslim dipengaruhi oleh faktor-faktor, seperti; (1) Motivasi, baik motivasi akan kebutuhan psikologis, kebutuhan keselamatan dan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, maupun aktualisasi diri; (2) Stres, yang merupakan gangguan mental dan emosional yang disebabkan oleh faktor-faktor dari luar dirinya (lingkungan); dan (3) Rekan kerja, yang meliputi hubungan dengan rekan kerja sejawat dan hubungan dengan pimpinan. Hasil olahan data juga dapat digunakan untuk melihat mana diantara variabel-variabel bebas yang mempengaruhi variabel terikat secara

individu dengan ketentuan $\text{sig.} < \alpha$. Hasil uji ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4. Taksiran Koefisien Regresi dan pengujian

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	t	Sig.	Tolerance	VIF
(Constant)	11,099	2,096	,039		
Stres	-,194	-1,175	,243	,367	2,725
Rekan Kerja	,117	,572	,568	,348	2,871
Motivasi	,803	12,757	,000	,918	1,089

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa dari ketiga variabel bebas yang diteliti hanya variabel motivasi yang secara individu berpengaruh terhadap kinerja dosen universitas Almuslim, sementara faktor stres dan rekan kerja tidak berpengaruh karena memiliki nilai $p\text{-value} > 0,05$.

5. Simpulan dan Saran

Simpulan

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa:

- 1) Faktor Motivasi mempengaruhi kinerja dosen Universitas Almuslim, ketika motivasi para dosen meningkat maka kinerja dosen juga meningkat. Pengaruh motivasi ini hanya berasal dari motivasi akan penghargaan sedangkan motivasi akan kebutuhan yang lainnya tidak menjadi prioritas bagi para dosen. Faktor stres kerja juga dapat mempengaruhi kinerja dosen secara positif, ketika stres meningkat maka dapat meningkatkan kinerja dosen.
- 2) Faktor rekan kerja yang meliputi hubungan dengan rekan sejawat dan hubungan dengan pimpinan juga berpengaruh terhadap kinerja para dosen Universitas Almuslim.
- 3) Faktor Motivasi secara individu berpengaruh terhadap kinerja dosen Universitas Almuslim, sementara faktor stres dan rekan kerja tidak berpengaruh karena memiliki nilai $p\text{-value} > 0,05$.

Keterbatasan Penelitian dan Saran

- 1) Adapun keterbatasan penelitian ini adalah variabel yang diteliti terbatas pada motivasi, stres dan rekan kerja padahal faktor yang mempengaruhi kinerja dapat juga berupa kemampuan pengetahuan dan keterampilan, pengalaman, sikap, struktur organisasi, pemimpin, kondisi kerja dan lain-lain.
- 2) Oleh sebab itu, disarankan bagi peneliti selanjutnya untuk menambah variabel bebas lain (seperti: pendidikan berkelanjutan dan penga-

lahan kerja), melakukan penyempurnaan kuesioner, serta melakukan pemilihan waktu yang tepat ketika menyebarkan kuesioner. Hal ini dikarenakan sebagian besar kuesioner dalam penelitian ini tidak kembali dikerenakan para calon responden tidak punya cukup waktu. Akhirnya kepada para pimpinan di universitas Almuslim, peneliti menyarankan untuk menjadikan faktor motivasi, stres dan rekan kerja sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan cara peningkatan kinerja dosen Universitas Almuslim peusangan.

DAFTAR PUSTAKA

- Albert Darendeh. (2013). Gaji, Kepemimpinan, Dan Sikap Rekan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan PT. Askes (Persero) Cabang Manado. *Universitas Sam Ratulangi*.
- Arifin. (2005). Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sat Nusa Persada di Batam. *Universitas Airlangga*.
- Arta, Adi Kusuma. (2013). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Muria Semarang. *UNS*
- Bahagia, Rahmad. (2004). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PDAM Tirtaadi Kantor Pusat Medan. *Universitas Sumatera Utara*.
- Eko Agung Gumilar. (2010). Pengaruh Faktor-Faktor Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. X. *Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah*.
- Nita, Wahyu Wulandari (2009). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Batik Dewi Brotojoyo Sragen. *Universitas Muhammadiyah Surakarta*.
- Noviansyah dan Zubaidah. (2011). Pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja.
- Rangga, Mahardhika, dkk, (2014). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Karyawan pada PT. Axa Financial Indonesia Sales Office Malang). *Universitas Brawijaya Malang*.
- Ratna, Restu Noviandari (2007). Analisis Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Pos Indonesia (Persero) Jakarta Timur 13000). *IPB Bogor*.