

ANALISIS STRES KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA DOSEN TETAP

Penulis¹: Lennaria L. Tarigan, **Penulis²:** Dameria Esterlina br Jabat

Prodi Manajemen Informatika, Politeknik Santo Thomas

Email: lennaria-lt@yahoo.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pengajaran dosen tetap di Politeknik Santo Thomas Medan. Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh Dosen Tetap Politeknik Santo Thomas yang berjumlah 31 orang. Dengan analisis regresi berganda diperoleh bahwa stres kerja mempunyai koefisien regresi negatif sebesar (-0,088) yang membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja dosen di Politeknik Santo Thomas Medan. Gaya kepemimpinan mempunyai koefisien regresi positif sebesar 190 yang membuktikan kontribusi positif terhadap kinerja dosen di Politeknik Santo Thomas Medan.

Hal ini menunjukkan bahwa kinerja dosen di Politeknik Santo Thomas Medan dapat dipengaruhi oleh stres kerja dan gaya kepemimpinan. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,133 menunjukkan bahwa variabel stres kerja dan gaya kepemimpinan memiliki kemampuan menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel kinerja pengajaran dosen tetap di Politeknik Santo Thomas Medan sebesar 13,30%. Sedangkan sisanya sebesar 86,70% merupakan pengaruh dari variabel bebas lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Dengan uji F menunjukkan bahwa secara serempak stres kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pengajaran dosen tetap di Politeknik Santo Thomas meskipun tidak terlalu signifikan, sedangkan dengan uji t menunjukkan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh lebih signifikan dibandingkan stress kerja terhadap kinerja dosen tetap di Politeknik Santo Thomas Medan.

Luaran penelitian ini adalah artikel ilmiah dan akan dipublikasi dalam jurnal lokal yakni "Jurnal Politeknik MBP" yang mempunyai ISSN

Kata kunci : **Stres Kerja, Gaya kepemimpinan, Kinerja**

1. PENDAHULUAN

1.1. Latar belakang

Setiap orang dimanapun ia berada dalam suatu organisasi, dapat berperan menjadi sumber stres bagi orang lain. Mengelola stres diri sendiri berarti mengendalikan diri sendiri dalam pekerjaan maupun kehidupan. Dosen yang merupakan tenaga pendidik profesional, dalam menjalankan tridarma perguruan tinggi juga tidak terlepas dari pengaruh stres, karena stres akan selalu menimpa pekerja maupun organisasi. Kepemimpinan biasanya juga berarti kemampuan untuk mempengaruhi, menggerakkan dan mengarahkan suatu tindakan pada diri seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan tertentu. Kepemimpinan mengalami pergeseran dari waktu ke waktu dan bersifat kontekstual yang dilatar-

belakangi oleh perkembangan sosial, politik dan budaya yang berlaku pada jamannya. Kepemimpinan yang efektif akan mampu mendorong atau memotivasi anggota organisasi sehingga produktifitas, loyalitas dan kepuasaan anggota organisasi meningkat.

Kinerja dosen tetap di Politeknik Santo Thomas Medan untuk beberapa tahun terakhir ini terlihat kurang adanya peningkatan khususnya dalam hal pendidikan dan pengajaran. Inovasi pengajaran yang rendah. Pada proses evaluasi akhir semester nilai hasil ujian masuk ke bagian akademik hanya 50 % dosen yang tepat waktu. Berdasarkan wawancara terhadap beberapa mahasiswa pada bulan Februari 2013 secara insidental, mengeluh beberapa dosen kinerjanya kurang

dalam perencanaan, pelaksanaan perkuliahan maupun evaluasi. Pada awal perkuliahan hanya sebagian dosen yang memberikan silabus, sebagian menyerahkan setelah proses belajar mengajar berjalan serta ada yang tidak memberikan silabus sampai kuliah berakhir.

Berdasarkan uraian tersebut diatas, perlu diteliti pengaruh stress kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja dosen tetap di Politeknik Santo Thomas Medan.

1.2 Tujuan Penelitian

Tujuan yang dicapai dalam penelitian ini adalah untuk membuktikan secara empiris faktor stres kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja dosen tetap Politeknik Santo Thomas baik secara parsial maupun simultan.

1.3 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan bermanfaat:

1. Sebagai bahan masukan bagi pimpinan Politeknik Santo Thomas dalam mengelola sumber daya manusia dalam hal stres kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pengajaran dosen.
2. Untuk menambah wawasan peneliti mengenai perilaku orang-orang yang berprofesi dalam bidang pendidikan.
4. Sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengkaji masalah yang sama dimasa yang akan datang.

1.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian Sudarmadi (2007), berjudul Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Alat analisis yang digunakan adalah *Structural Equation Model (SEM)*.

1.5 Stres Kerja

Menurut segi bahasa, stres dapat diartikan sebagai tekanan yang disebabkan

oleh faktor-faktor luar diri pribadi, atau tidak adanya kemampuan untuk menanggulangi kejadian dan reaksi kejadian itu. Stres kerja yang dialami dosen tetap akibat lingkungan yang dihadapinya akan mempengaruhi kinerjanya, sehingga manajemen perlu meningkatkan mutu lingkungan organisasional bagi dosen tetap.

Heilriegel & Slocum (Wijono, 2010) mengemukakan bahwa stres kerja merupakan faktor-faktor yang dapat memberikan tekanan terhadap produktifitas dan lingkungan kerja serta mengganggu individu tersebut. Stres kerja yang dapat meningkatkan motivasi karyawan disebut stres yang positif (*eustress*). Sebaliknya stres kerja yang dapat mengakibatkan produktifitas karyawan menurun disebut stres negatif (*distress*). Hasil dari adanya stres kerja tersebut berupa gejala yang mengganggu pekerjaan seperti; mudah marah dan agresif, emosi tidak stabil, sikap tidak mau bekerjasama, perasaan tidak mampu terlibat.

Stres kerja yang dialami dosen tetap akibat lingkungan yang dihadapinya akan mempengaruhi kinerjanya, sehingga manajemen perlu meningkatkan mutu lingkungan organisasional bagi dosen tetap.

Menurut Davis & Newstrom (Garniwa, 2007), ada beberapa sumber stres kerja yakni: 1. Konflik kerja,
2. Beban kerja
3. Waktu kerja
4. Karakteristik tugas
5. Dukungan kelompok.

1.6 Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan (*leadership*) merupakan suatu upaya penggunaan jenis pengaruh bukan paksaan untuk memotivasi orang-orang mencapai tujuan tertentu. Konseptualisasi yang terbaru mengenai kepemimpinan adalah disajikan dalam komunitas tingkatan administratif dari perguruan tinggi. Dalam penelitian ini dimensi gaya kepemimpinan mengacu pada dimensi yang dikembangkan Singh-Sengubta, Sunita dalam Sudarmadi (2007) yang terdiri dari:

Gaya Partisipatif (*Participative Style*), Gaya Pengasuh (*Nurturant Style*), Gaya Otoriter (*Authoritarian Style*) Oriented Style),

Gaya Birokratis (*Bureaucratic Style*), Gaya Berorientasi Tugas (*Task Oriented Style*).

1.7 Teori Kinerja

Sebagai pendidik, tugas dosen adalah mendidik, mengajar, dan melatih. Kinerja dosen sebagai pelaksana Tridarma Perguruan Tinggi terdiri dari bidang Pendidikan dan Pengajaran, bidang Penelitian dan bidang Pengabdian pada Masyarakat. Kinerja dosen dalam bidang Pendidikan dan Pengajaran dirinci menjadi beberapa tahapan yakni : Perencanaan pengajaran, Pelaksanaan pengajaran, Evaluasi Pengajaran. Pada penelitian ini, kinerja dosen yang diteliti adalah kinerja dalam hal pendidikan dan pengajaran.

2. METODE PENELITIAN

2.1 Sifat Penelitian

Penelitian ini bersifat survei eksplanatori dengan rancangan *cross sectional*. Soetrisno (2007)

2.2 Luaran Penelitian

Luaran penelitian ini adalah artikel ilmiah dan akan dipublikasi dalam jurnal lokal yang mempunyai ISSN.

2.3 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah dosen tetap Politeknik Santo Thomas yang berjumlah 31 orang. Menurut Umar (2005), apabila subjeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semuanya sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Dengan jumlah dosen tetap Politeknik Santo Thomas sebanyak 31 orang ($N=31$) maka seluruh populasi diambil menjadi sampel, sehingga penelitian ini menjadi penelitian populasi.

2.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara; wawancara (interview), daftar pertanyaan (kuesioner) serta studi dokumentasi

2.5 Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer
2. Data Sekunder

2.6 Identifikasi dan Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional masing-masing variabel penelitian adalah sebagai berikut:

1. Stres kerja (*Independent variable*) dengan simbol X_1 terdiri dari waktu kerja, beban kerja, konflik kerja, dan dukungan kelompok.
2. Gaya kepemimpinan (*Independent variable*) dengan simbol X_2 terdiri dari Gaya Partisipatif, Gaya Pengasuh, Gaya autokrasi, Gaya birokratis, dan Gaya Orientasi tugas
3. Kinerja (*dependent variable*) dengan simbol Y terdiri dari perencanaan pengajaran, pelaksanaan pengajaran dan evaluasi pengajaran.

2.7. Uji Validitas dan Reliabilitas

2.7.1. Uji Validitas

Pengujian validitas item pada penelitian ini menggunakan alat korelasi Pearson yang tersedia dalam SPSS 17. Hasil uji validitas instrumen Stres kerja, Gaya Kepemimpinan, serta kinerja pengajaran dosen.

Uji validitas Instrumen

Tabel 2.1 Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja

Pertanyaan	Corrected item Total Correlation	Sig. (1-tailed)	Ket
Jam kerja	0.415	0.000	Valid
Jumlah jam istirahat	0.453	0.000	Valid
Tugas tsb menytta waktu	0.542	0.000	Valid
Sarana kurang memadai	0.706	0.005	Valid
Perbedaan kemampuan	0.550	0.000	Valid
Kebisingan saat mengajar	0.715	0.000	Valid
Perbedaan sependapat	0.646	0.000	Valid
Lingkungan kerja	0.590	0.000	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2013 (Data Diolah)

Berdasarkan tabel 2.1 diatas diperoleh bahwa pengujian instrumen dari variabel stres kerja memiliki nilai lebih besar dari 0.361, dan nilai signifikansi (1-tailed) seluruh instrumen lebih kecil dari nilai α sebesar 5 persen. Hal ini mengartikan bahwa seluruh instrumen pertanyaan adalah valid dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 2.2 Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan

Pertanyaan	Corrected item Total Correlation	Sig (1-tailed)	Ket
Konsultasi dengan atasan	0.586	0.000	Valid
Bekerjasama dengan atasan	0.517	0.000	Valid
Atasan turut campur tangan	0.819	0.000	Valid
Perlakuan yang sama	0.845	0.004	Valid
Promosi	0.799	0.000	Valid
Membimbing dan membantu	0.626	0.000	Valid
Informasi transparan	0.727	0.000	Valid
Keputusan di tangan pimpinan	0.841	0.000	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2013 (Data Diolah)

Tabel 2.2 menunjukkan bahwa variabel stres kerja memiliki nilai lebih besar dari 0.361, dan nilai signifikansi (1-tailed) seluruh instrumen lebih kecil dari nilai α sebesar 5 persen. Hal ini mengartikan bahwa seluruh instrumen pertanyaan adalah valid dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 2.3 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Dosen

Pertanyaan	Corrected item Total Correlation	Sig (1-tailed)	Ket
Membuat silabus	0.688	0.000	Valid
Membuat SAP	0.766	0.000	Valid
Menggunakan alat peraga	0.560	0.000	Valid
Tepat waktu perkuliahan	0.443	0.000	Valid
Memotivasi mahasiswa	0.363	0.000	Valid
Iklim belajar tepat	0.398	0.000	Valid
Evaluasi belajar	0.710	0.000	Valid
Penilaian objektif	0.584	0.000	Valid
Hasil evaluasi belajar	0.745	0.000	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2013 (Data Diolah)

Berdasarkan tabel 2.3 diatas diperoleh bahwa pengujian instrumen dari variabel stres kerja memiliki nilai lebih besar dari 0.361, dan nilai signifikansi (1-tailed) seluruh instrumen lebih kecil dari nilai α sebesar 5 persen. Hal ini mengartikan bahwa seluruh instrumen pertanyaan adalah valid dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

2.7.2. Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas masing masing instrumen seperti pada Tabel 2.4

Tabel 2.4 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel

Variabel	Cronbach h's Alpha	N Of Items	Keterangan
Stres Kerja	0.710	8	Reliabel
Gaya kepemimpinan	0.802	13	Reliabel
Kinerja osen	0.730	9	Reliabel

Sumber: Hasil Penelitian, 2013 (Data Diolah)

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

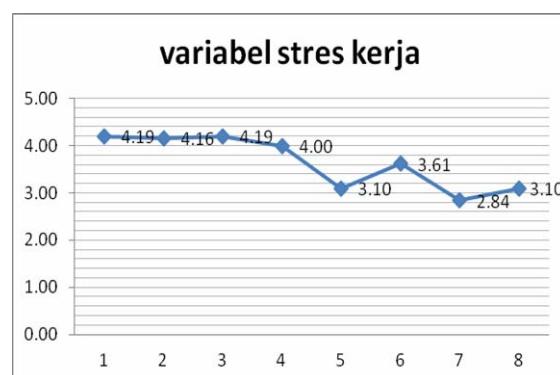
3.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden dideskripsikan berdasarkan program studi, jenis kelamin, umur, jabatan fungsional, pendidikan terakhir dan masa kerja. Hasil penelitian dari karakteristik responden berdasarkan program studi menunjukkan bahwa mayoritas responden berasal dari program studi perawatan dan perbaikan mesin berjumlah 11 orang (35.48%). Berdasarkan jenis kelamin, 83.87% responden laki-laki serta 16.13% berjenis kelamin perempuan. 58.06% responden berumur diatas atau sama dengan 40 tahun dan 41.94% berumur dibawah 40 tahun. Karakteristik responden berdasarkan jabatan fungsional, sebanyak 0.16% berjabatan lektor, dan 83.87 masih asisten ahli. Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan sebanyak 59.06% S1 dan 41.94% berpendidikan S2. Karakteristik responden berdasarkan masa kerja sebanyak 93.55% dibawah 10 tahun, dan 6.45% mempunyai masa kerja lebih dari 10 tahun.

3.2 Analisis Statistik Deskriptif

Penjelasan Responden Atas Variabel Stres Kerja

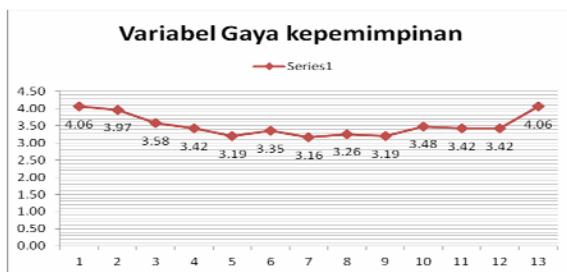
Penjelasan responden atas variabel stres kerja berdasarkan kuesioner dapat, maka secara grafis rata-rata level masing-masing pertanyaan dapat dilihat pada gambar 3.1. di bawah ini.



Gambar 3.1. Penjelasan Responden Atas Variabel Stres Kerja

Penjelasan Responden Atas Variabel Gaya Kepemimpinan

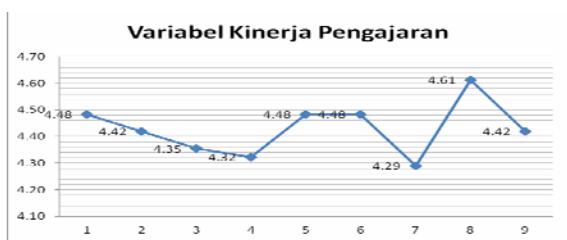
Secara grafis rata rata bobot tiap pernyataan dalam variabel gaya kepemimpinan terlihat pada Gambar 3.2. di bawah ini.



Gambar 3.2. Penjelasan Responden Atas Variabel Gaya Kepemimpinan

Penjelasan Responden Atas Variabel Kinerja Pengajaran

Penjelasan responden atas variabel kinerja dosen, maka rata rata bobot pernyataan dapat dilihat dalam grafik pada Gambar 3.3. di bawah ini.

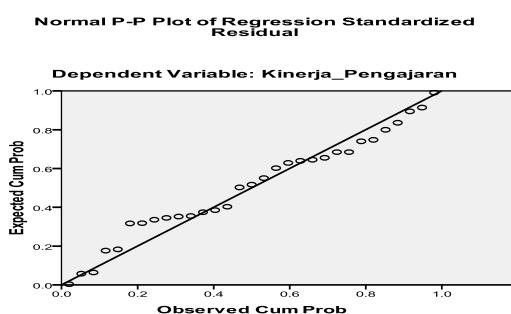


Gambar 3.3. Penjelasan Responden Atas Variabel Kinerja Dosen

3.2 Analisis Statistik Inferensial Pengujian asumsi klasik

a. Uji Normalitas

Uji untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau mendekati normal dilakukan dengan P-P Plot. Hasil pengujian dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 3.4 Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan pada Gambar 3.4 di atas, dapat dilihat bahwa penyebaran data berada

pada sekitar garis diagonal dan mengikuti garis arah diagonal, maka nilai residual terstandarisasi. Dengan demikian maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah kejadian yang menginformasikan terjadinya hubungan antara variabel-variabel bebas dan hubungan yang terjadi cukup besar. Hal ini menyebabkan koefisien-koefisien menjadi tidak dapat ditaksir dan nilai *standard error* setiap koefisien regresi menjadi tidak terhingga.

Tabel 3.1 Hasil Uji Multikolinieritas

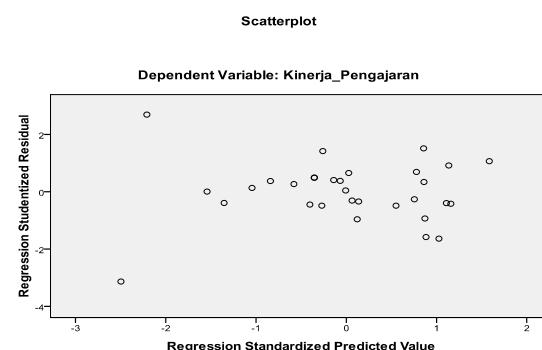
Mode	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1		
1 (Constant)		
Stres_Kerja (X ₁)	.998	1.002
Gaya Kepemimpinan (X ₂)	.998	1.002

Sumber: Hasil Penelitian, 2013 (Data Diolah)

Berdasarkan pada Tabel 3.1 di atas diketahui bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk variabel bebas stress kerja dan gaya kepemimpinan (0.998) lebih kecil dari 10 atau (VIF < 10). Dengan demikian persamaan regresi berganda terbebas dari asumsi multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Sebaliknya, jika berbeda disebut heteroskedastisitas.



Gambar 3.5 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan pada Gambar 3.5. di atas terlihat bahwa gejala yang tampak pada Scatterplot adalah:

1. Titik titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0
2. Titik titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja
3. Penyebaran titik titik tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali
4. Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi berganda terbebas dari asumsi heteroskedastisitas.

Pengujian Regresi Linier Berganda

Pengujian hipotesis menyatakan bahwa stres kerja dan Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja dosen di Politeknik Santo Thomas Medan terlihat pada tabel

Tabel 3.2 Hasil Uji Koefisien Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta
	B	Std. Error	
1 (Constant)	33.806	5.755	
Stres_Kerja (X ₁)	-.088	.135	-.115
Gaya_Kepemimpinan (X ₂)	190	.095	.351

a *Dependent Variable*: Kinerja_Dosen

Sumber: Hasil Penelitian, 2013 (Data Diolah)

Berdasarkan pada Tabel 4.2 di atas, maka persamaan regresi berganda dalam penelitian adalah:

$$\hat{Y} = 33.806 - 0,088 X_1 + 190 X_2$$

Pada persamaan tersebut dapat dilihat bahwa stres kerja dan Gaya kepemimpinan memiliki kemampuan untuk mempengaruhi kinerja dosen di Politeknik Santo Thomas Medan. Stres kerja mempunyai koefisien regresi negatif (-0.088) yang membuktikan bahwa stres kerja dapat berpengaruh negatif terhadap kinerja dosen tetap di Politeknik Santo Thomas Medan. Gaya kepemimpinan mempunyai koefisien regresi positif (190) yang membuktikan kontibusinya terhadap kinerja dosen tetap.

Koefisien Determinasi (R-Square)

Nilai koefisien determinasi (R²) dipergunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas stres kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pengajaran dosen di Politeknik Santo Thomas Medan.

Tabel 3.3 Nilai Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.364(a)	.133	.071	3.253

a *Predictors*: (Constant), Gaya_Kepemimpinan, Stres_Kerja

b *Dependent Variable*: Kinerja_Pengajaran

Uji Secara Serempak (Uji F)

Hasil pengujian secara serempak dapat dilihat pada Tabel 3.4 sebagai berikut:

Tabel 3.4 Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	45.275	2	22.637	2.140	.137(a)
Residual	296.209	28	10.579		
Total	341.484	30			

a *Predictors*: (Constant), Gaya_Kepemimpinan, Stres_Kerja

b *Dependent Variable*: Kinerja_Pengajaran

Uji Secara Parsial (Uji T)

Hasil pengujian secara parsial dapat dilihat pada Tabel 3.5 berikut:

Tabel 3.5 Uji Parsial

Model	t	Sig.
1 (Constant)	5.875	.000
Stres_Kerja	-653	.019
Gaya_Kepemimpinan	1.991	.056

a *Dependent Variable*: Kinerja_Dosen

Sumber: Hasil Penelitian, 2013 (Data Diolah)

PEMBAHASAN

Stres kerja merupakan tekanan yang dialami oleh dosen dalam menjalankan tugasnya sebagai pelaksana tridarma perguruan tinggi. Dalam penelitian ini kinerja dosen yang diteliti adalah kinerja pengajaran. Berdasarkan hasil kuesioner dan olah data yang telah dilakukan, bahwa ada beberapa indikator stres kerja yang agak tinggi. Hal ini dilihat dari rata rata masing masing pernyataan variabel stres kerja. Pernyataan yang memiliki rata rata tinggi yakni jumlah

jam kerja dosen tetap sebesar 4,19, tugas yang dibebankan menyita waktu sebesar 4,19. Ini mengindikasikan bahwa dosen tetap merasa terbebani dengan jumlah jam kerja yang dibebankan ke dosen tetap serta tugas tambahan yang diberikan kepadanya. Berdasarkan hasil kuesioner dan olah data, diperoleh data ada beberapa pernyataan variabel gaya kepemimpinan yang termasuk kategori rendah adalah atasan memberikan promosi sebesar 3,19 serta keputusan di puncak pimpinan sebear 3,19. hal ini mengindikasikan bahwa promosi serta keputusan yang cepat dan tepat turut mendukung kinerja dosen tetap. Namun disisi lain, ada beberapa indikator gaya kepemimpinan yang cukup memotivasi dosen tetap meskipun persentasenya belum terlalu besar yakni atasan disiplin waktu dan tugas, serta dapat berkonsultasi dengan atasan. Ini mengindikasikan bahwa kinerja dosen tetap turut dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan. Pernyataan atas variabel kinerja dosen yang tergolong kategori bagus adalah memberi penilaian yang objektif (4,61), membuat silabus diawal semester (4,48), turut memotivasi mahasiswa (4,48) serta menciptakan iklim belajar yang tepat (4,48). ini mengindikasikan bahwa kinerja dosen yang sudah cukup bagus.

Pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis regresi berganda menyatakan bahwa stres kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh tidak terlalu signifikan terhadap kinerja dosen tetap di Politeknik Santo Thomas. Hasil koefisien regresi variabel stres kerja bernilai negatif. Artinya, semakin rendah tingkat stres kerja maka akan semakin tinggi tingkat kinerja dosen tetap. Sebaliknya, bila semakin tinggi stres kerja maka semakin rendah kinerja dosen tetap di Politeknik Santo Thomas Medan. Sedangkan koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan bernilai positif. Artinya, semakin baik gaya kepemimpinan maka semakin tinggi tingkat kinerja dosen tetap. Sebaliknya, bila semakin buruk gaya kepemimpinan maka semakin rendah kinerja dosen tetap di Politeknik Santo Thomas Medan.

Dengan menggunakan uji serempak, maka diperoleh hasil bahwa variabel stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja dosen tetap di

Politeknik Santo Thomas Medan meskipun tidak terlalu signifikan. Ini memberi arti bahwa secara bersama sama stres kerja dan gaya kepemimpinan dapat menentukan kinerja dosen tetap di Politeknik Santo Thomas Medan.

Menggunakan uji secara parsial, menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan lebih dominan dibanding dengan stress kerja terhadap kinerja dosen tetap Politeknik Santo Thomas.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

4.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh bahwa bahwa secara serempak variabel stres kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap variabel kinerja dosen di Politeknik Santo Thomas Medan meskipun tidak terlalu signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja dosen di Politeknik Santo Thomas Medan turut dipengaruhi oleh pengelolaan stres kerja dan gaya kepemimpinan. Secara parsial variabel gaya kepemimpinan lebih dominan dibanding variabel stress kerja dalam mempengaruhi kinerja dosen tetap Politeknik Santo Thomas.

4.2. Saran

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan lebih dominan dibanding stress kerja dalam mempengaruhi kinerja dosen tetap, untuk itu disarankan agar Politeknik Santo Thomas tetap menjaga dan mempertahankan gaya kepemimpinan yang selama ini dilakukan, karena turut mempengaruhi kinerja dosen tetap. Penelitian ini terbatas pada lingkup variabel stress kerja dan variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja pengajaran dosen tetap, untuk itu disarankan agar peneliti selanjutnya dapat mengkaji variabel lain yang mempengaruhi kinerja dosen seperti komitmen, budaya organisasi, motivasi, dan lain lain.

DAFTAR PUSTAKA

Mondy, Wayne. 2008. *Human Resources Management* (terjemahan). Jilid Kedua. Edisi Kesepuluh. Erlangga. Jakarta.

Sudarmadi. 2007. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Tesis*. Program Studi Magister Manajemen Universitas Diponegoro, Semarang

Robbin, Stephen P., Timothy A. Judge. 2008. *Organizational Behavior* (terjemahan). Edition 12nd Jilid1. Salemba Empat. Jakarta.

Santoso, Purbayu Budi. 2005. *Analisis Statistik dengan Microsoft Excel dan SPSS*. Penerbit Andi. Yogyakarta.

Sutrisno. 2007. *Filsafat Ilmu dan Metodologi Penelitian*. Penerbit Andi. Yogyakarta.

Umar Husein. 2005. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. PT Radjagrafindo Persada. Jakarta.

Wijono, Sutarto. 2010. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Prenada Media Group Kencana. Jakarta.