

## Pengaruh Kompetensi, Job Stress, Sistem Penilaian Kerja Terhadap Kinerja Dosen Universitas Muhammadiyah Metro

Karlina Ali\*, Febriyanto

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Metro, Indonesia

\*email: [karnila.ali85@gmail.com](mailto:karnila.ali85@gmail.com)

---

### ABSTRACT

**Kata Kunci:**  
*Kompetensi, Job Stress, Sistem Penilaian Kerja, Kinerja.*

*This study aims to determine the effect of competence, job stress, work assessment system on the performance of lecturers at the University of Muhammadiyah Metro. The data were obtained from the results of observations and questionnaires given to 65 respondents who were taken using the slovin formula. The analysis technique used is data requirements testing, analysis requirements testing and hypothesis testing. The results of this study indicate that competence, work stress and the job assessment system simultaneously have a significant effect on the performance of lecturers at Muhammadiyah University in Metro City.*

### ABSTRAK

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, job stress, sistem penilaian kerja terhadap kinerja Dosen Universitas Muhammadiyah Metro. Data diperoleh dari hasil observasi dan kuesioner yang diberikan kepada 65 responden yang diambil menggunakan Rumus Slovin. Teknik analisis yang dipergunakan adalah pengujian persyaratan data, pengujian persyaratan analisis dan pengujian hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi, stres kerja dan sistem penilaian kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Dosen Universitas Muhammadiyah Kota Metro.*

---

### PENDAHULUAN

Aset yang paling penting bagi suatu organisasi adalah sumber daya manusia, karena pada dasarnya manusia berfungsi sebagai faktor penggerak bagi setiap kegiatan di dalam perusahaan. Suatu organisasi dapat melakukan aktivitasnya untuk mencapai tujuan yang di inginkan perlu adanya manajemen yang baik terutama sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan modal utama dalam merencanakan, mengorganisir, mengarahkan serta menggerakkan sumber daya lainnya yang ada dalam suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas manajemen sumber daya manusia adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Keberhasilan maupun kegagalan dalam sebuah organisasi sangat berhubungan erat dengan pelaku-pelaku organisasi tersebut, atau dengan kata lain sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat

penting (strategis) sebagai penentu berhasil tidaknya pencapaian kinerja dalam suatu organisasi.

Apapun bentuk dan tujuan dalam sebuah organisasi, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi. Sumber daya yang dimiliki perusahaan terbatas sifatnya. Maka perusahaan dituntut untuk mampu memberdayakan dan mengoptimalkan sumber daya manusia guna mencapai tujuan dan mempertahankan kelangsungan hidupnya.

Sedangkan dalam lembaga perguruan tinggi untuk mencapai tujuan yang ditetapkan maka lembaga pendidik harus mampu menerapkan kebijaksanaan kepada jajaran dosennya untuk melaksanakan *Tri Dharma Perguruan Tinggi* yang dimana dosen di haruskan untuk melaksanakan kegiatan pendidikan dan pengajaran, penelitian, serta pengabdian pada masyarakat. Setiap bentuk dan tujuan dalam bidang pendidikan dan pengajaran yang dimaksud untuk menghasilkan manusia terdidik yang memiliki kemampuan, pengetahuan serta sikap, artinya melalui kegiatan pendidikan dan pengajaran diharapkan dapat melahirkan lulusan atau sarjana, magister berilmu serta berahlak mulia dan memiliki keterampilan serta kemampuan yang baik dibidangnya.

Dengan demikian hendaknya seorang dosen dituntut menguasai berbagai kemampuan teknis dan non teknis mulai dari merancang, melaksanakan samapai mengevaluasi kegiatan belajar mengajar. untuk mencurahkan semua perhatian dan fokus pada tujuan dari perguruan tinggi dosen wajib melakukan tridharma perguruan tinggi maupun tugas lain yang menjadi tugas dan tanggung jawab sebagai tenaga pendidik yang dimana hal ini menjadi pertanyaan tentang kompetensi dosen dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab, sebagai contohnya adalah dosen sering kali ada keterlambatan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai tenaga pendidik dan dosen juga terkadang mendadak mengkonfiemasi bahwa kelasnya diundur sehingga dalam hal ini mahasiswa dirugikan dilihat dari segi waktu dan tenaga, kejadian ini tidak sedikit mahasiswa yang mencurahkan isi hatinya pada teman sejawatnya, yang mana hal ini bisa berimbas pada minat mahasiswa yang akan mendaftar pada perguruan tinggi. Sebagai tenaga pendidik seorang dosen dituntut untuk memiliki komitmen organisasi yang baik guna untuk memajukan perguruan tinggi kedepannya.

Kompetensi mempunyai hubungan yang erat dengan pendidikan, semakin tinggi tingkat pendidikan diharapkan akan semakin meningkatnya kompetensi seorang dosen, karena mempunyai jenjang pendidikan yang tinggi, pengalaman serta dedikasi yang baik sehingga bisa meningkatkan kinerja.

Salah satu aspek yang dapat menunjang keberhasilan seorang dosen dalam mencapai kesuksesan bekerja adalah stres kerja yang rendah dan tidak berlebihan. Menurut Umar (2010:44) stres didefinisikan sebagai suatu kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Terdapat hubungan

langsung antara stres dan kinerja karena ketika seorang dosen memiliki tingkat stres yang tinggi, maka seorang dosen tidak akan mampu mengajar dengan baik dan optimal hal ini akan berdampak pada kinerjanya.

Menurut Robbins (2016), stres kerja adalah bagian masalah dari organisasi. Stres tersebut dapat dikarenakan beban kerja yang besar atau harus bekerja lebih lama karena adanya perubahan sistem dalam organisasi. Stres kerja ini tercipta dalam usaha menyeimbangkan kehidupan kerja dan tanggung-jawab organisasi dan keluarga. Menurut Sophiah (2018: 85), Stress kerja merupakan suatu respon adaptif terhadap suatu situasi yang dirasakan menantang atau mengancam kesehatan seseorang (Dikutip dari Chaidir & Wajdi, 2011). Dalam kehidupan berorganisasi stres kerja akan membawa dampak negatif terhadap kinerja. Semakin tinggi stres kerja yang dirasakan seorang dosen akan semakin buruk kinerja yang dihasilkan, tetapi apabila seorang dosen tersebut mampu meminimalisir stres kerja maka diharapkan kinerjanya juga semakin meningkat. Stres kerja bisa dipengaruhi karena adanya beban pekerjaan yang semakin meningkat. Seharusnya beban pekerjaan yang semakin banyak bukanlah merupakan suatu halangan bagi dosen untuk menghasilkan kinerja yang semakin baik.

Tuntutan tugas yang ada pada Universitas menjadi salah satu penyebab timbulnya stres pada dosen karena begitu beratnya tuntutan tersebut. Faktor-faktor yang dapat menimbulkan stress bagi dosen antara lain tekanan untuk menghindari kekeliruan atau menyelesaikan tugas dalam waktu yang terbatas, beban kerja yang berlebihan, seorang pimpinan yang menuntut, serta rekan kerja yang tidak menyenangkan. Stres kerja yang dialami oleh dosen dapat merugikan universitas karena tidak imbangnya antara produktivitas dengan biaya yang dikeluarkan untuk membayar gaji, tunjangan, dan fasilitas lainnya. Banyak dosen yang tidak menyelesaikan beban mengajar dan administrasinya dengan berbagai macam alasan, ataupun pekerjaan yang tidak selesai pada waktunya.

Selain stres kerja yang dapat mempengaruhi kinerja adalah penilaian kerja. Menurut Hartantik (2014:119), penilaian kerja adalah cara sistematis untuk mengevaluasi prestasi, kontribusi, potensi, dan nilai dari seseorang karyawan oleh orang-orang yang diberi wewenang perusahaan sebagai landasan pengembangan. Untuk mendapatkan penilaian kerja yang baik dosen harus memberikan kinerja yang baik terhadap perguruan tinggi maupun mahasiswa sehingga perguruan tinggi dan mahasiswa bisa memberikan penilaian yang baik terhadap dosen yang memberikan kinerja yang baik.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2006: 67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja juga bisa diartikan sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam

rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu. Setiap Universitas akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja dosen, dengan harapan apa yang menjadi tujuan universitas akan tercapai. Salah satu cara yang ditempuh oleh universitas dalam meningkatkan kinerja dosennya, misalnya dengan melalui pendidikan, pelatihan, pemberian motivasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta memiliki disiplin. Peningkatan kinerja dosen akan membawa kemajuan bagi universitas untuk dapat bertahan dan menjadi daya jual. Berdasarkan uraian tersebut maka penulis akan melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Kompetensi, Job Stress, Sistem Penilaian Kerja Terhadap Kinerja Dosen Universitas Muhammadiyah Metro".

## **METODE**

### **Jenis dan Sumber Data**

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu menggunakan metode kuantitatif jenis metode survei. Kerlinger (Sugiyono, 2014:12) menyatakan bahwa: "Penelitian survei adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, untuk menemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi, dan hubungan-hubungan antara variabel sosiologis maupun psikologis.

Menurut Sugiyono (2014: 23-24) menyatakan mengenai metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Metode survei adalah metode kuantitatif yang digunakan untuk mendapatkan data yang terjadi pada masa lampau atau saat ini tentang keyakinan, pendapat, karakteristik, perilaku, hubungan variabel dan untuk menguji beberapa hipotesis tentang variabel sosiologis dan psikologis dari sampel yang diambil dari populasi tertentu, teknik pengumpulan data dengan pengamatan (kuesioner) dan hasil penelitian cenderung untuk digeneralisasikan.

### **Analisis Data**

Analisis data adalah proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih dapat diinterpretasikan. Data yang dihimpun dari hasil penelitian di lapangan, akan penulis bandingkan dengan data kepustakaan, kemudian dilakukan analisis untuk menarik kesimpulan. Analisis data dalam penelitian ini dilakukan secara kuantitatif.

## 1. Uji Kualitas Data

### a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner agar data yang diperoleh bisa relevan atau sesuai dengan tujuan uji validitas yang digunakan adalah dengan menghitung korelasi antara skor masing-masing butir pertanyaan dengan skor setiap konstruknya. Pengujian ini menggunakan metode *Pearson Correlation*, data dikatakan valid apabila korelasi antar skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor setiap konstruknya signifikan pada level 0,05 (Ghozali, 2011).

### b. Uji Reliabilitas

Untuk uji reliabilitas instrumen, semakin dekat koefisien keandalan, maka akan semakin baik. Keandalan konsistensi antar item atau koefisien dapat dilihat pada table *Cronbach's Alpha*. Untuk menguji reabilitas instrument, semakin dekat koefisien keandalan dengan 1,0 maka akan semakin baik. Nilai reabilitas dinyatakan *reliable* jika mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* dari masing-masing instrument yang dikatakan valid jika  $(r_i) > 0,6$  (Ghozali, 2011).

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2011) uji normalitas merupakan pengujian asumsi residual yang berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah dimana model yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Uji normalitas akan terpenuhi apabila sampel yang digunakan lebih dari 30, untuk mengetahui normalitas distribusi data dapat dilakukan dengan menggunakan analisis statistik, yaitu *Kolmogorov-Smirnov test* dengan kriteria pengujian  $\alpha 0,05$  sebagai berikut: Jika  $sig \geq \alpha$  berarti data sampel yang diambil terdistribusi normal.

### b. Uji Multikolinearitas

Asumsi ini menyatakan bahwa antara variabel independen tidak terdapat gejala korelasi. Menurut Ghozali (2011) pengujian Multikolinieritasakan menggunakan *Variance Inflationfactor* (VIF) dengan kriteriayaitu: Jika angka *tolerance* dibawah 0,10 dan  $VIF > 10$  dikatakan terdapat gejala multikolinieritas.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual atas satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas pada penelitian ini menggunakan *Glejser Test*. Pengujian ini membandingkan signifikan dari uji ini apabila hasilnya  $sig > 0,05$  atau 5%. Jika

signifikan di atas 5% maka disimpulkan model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas. (Ghozali, 2011).

### 3. Uji Hipotesis

Untuk menguji hipotesis digunakan alat analisis regresi berganda (*multiple regression*). Uji hipotesis tersebut dilakukan dengan *software* SPSS karenamampu menghasilkan output yang meyakinkan untuk dianalisis lebih lanjut. Untuk itu diformulasikan model regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

dimana :

<b>Y</b>	= Kinerja
<b><math>\alpha</math></b>	= Konstanta
<b><math>\beta_1, \beta_2, \beta_3</math></b>	= Koefisien Regresi
<b><math>X_1</math></b>	= Kompetensi
<b><math>X_2</math></b>	= Stress Kerja
<b><math>X_3</math></b>	= Sistem Penilaian Kerja
<b><math>\varepsilon</math></b>	= Standar Error

#### a. Uji Signifikan Parsial (Uji-t)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah setiap variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Hasil uji t dapat dilihat melalui uji regresi dengan menggunakan SPSS yaitu apabila p-value (sig) lebih kecil dari nilai signifikan yang ditentukan yaitu 0,05 (5%) maka dapat dikatakan bahwa variabel independen secara individual (parsial) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Selain itu pengujian uji t juga dapat dilihat melalui ketentuan berikut ini: Jika nilai  $t_{hitung} \geq$  nilai  $t_{tabel}$ , dan  $p\text{-value} \leq 0.05$  maka terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen.

#### b. Uji Signifikan Simultan (Uji-F)

Uji F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Hasil pengaruh tersebut dilihat melalui hasil regresi dengan menggunakan SPSS p-value (sig) yaitu jika nilai p-value (sig) lebih kecil dari nilai signifikan yang ditentukan yaitu 0,05 (5%) maka dapat dikatakan bahwa variabel independen secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Selain itu pengujian uji signifikan simultan (Uji F) juga dapat dilihat melalui ketentuan berikut ini:

Jika nilai  $F_{hitung} >$  nilai  $F_{tabel}$  maka terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel independen terhadap variabel dependen.

#### 4. Hasil Uji Regresi Berganda

Hasil uji regresi linear berganda pada Tabel 1 menunjukkan nilai konstanta dan koefisien regresi sebagai berikut.

**Tabel 1.** Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Const)	28,319	5,753		4,922	0,000
Kepuasan kerja	-0,265	0,160	-0,235	-1,661	0,104
Stress kerja	0,243	0,099	0,373	2,462	0,018
Kompetensi pegawai	0,254	0,121	0,302	2,096	0,042

Berdasarkan pada tabel diatas maka nilai konstanta dan koefisien regresi dapat dibentuk menjadi:

$$Y = 28,319 + 0,265 X_1 + 0,243 X_2 + 0,254 X_3 + e$$

Dari persamaan di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai a sebesar 28,319, berarti jika  $X_1$  (kompetensi) dan  $X_2$  (stres kerja) dianggap konstan, maka kinerja akan bernilai 28,319.
2. Koefisien regresi dari variabel  $X_1$  (kompetensi) sebesar 0,265 menunjukkan bahwa kenaikan  $X_1$  (kompetensi) satu satuan akan menaikkan  $Y$  (kinerja) sebesar 0,265 satu satuan.
3. Koefisien regresi dari variabel  $X_2$  (stres kerja) sebesar 0,243 menunjukkan bahwa kenaikan  $X_2$  (stres kerja) satu satuan akan menaikkan  $Y$  (kinerja) sebesar 0,243 satu satuan.
4. Koefisien regresi dari variabel  $X_3$  (sistem penilaian kerja) sebesar 0,254 menunjukkan bahwa kenaikan  $X_3$  (sistem penilaian kerja) satu satuan akan menaikkan  $Y$  (kinerja) sebesar 0,254 satu satuan.

#### 5. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Nilai *Adjusted*  $R^2$  ini mencerminkan seberapa besar variasi dari variabel terikat  $Y$  dapat diterangkan oleh variabel bebas  $X$ . Bila nilai koefisien determinasi sama dengan 0 (*Adjusted*  $R^2 = 0$ ), artinya variasi dari  $Y$  tidak dapat diterangkan oleh  $X$  sama sekali. Sementara bila *Adjusted*  $R^2 = 1$ , artinya variasi dari  $Y$  secara keseluruhan dapat diterangkan oleh  $X$ . Dengan kata lain bila *Adjusted*  $R^2 = 1$ , maka semua titik pengamatan berada tepat pada garis regresi. (Ghozali, 2011).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### **Pengaruh antara Kompetensi terhadap kinerja**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja dosen universitas muhammadiyah Metro. Kompetensi merupakan kemampuan dasar seorang karyawan untuk dapat menguasai bidang pekerjaan yang dilakukan. Dosen Universitas Muhammadiyah Kota Metro telah memiliki kompetensi kerja yang tinggi dilihat dari status pendidikan dan pelatihan yang diikuti secara terstruktur serta pengawasan yang ketat dari setiap unsur pimpinan yang ada sehingga setiap sasaran kinerja dapat dipastikan bisa tercapai dengan baik.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Angga & Susi (2015) dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Komitmen dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Wilayah Pekanbaru” dan juga didukung oleh penelitian dari Suparno dan Sudarwati (2014) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja pegawai.

### **Pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Dosen. Menurut Siagian (2010:300) stress merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Dalam hal ini kondisi berbeda justru ditunjukkan oleh para dosen Universitas Muhammadiyah Metro dimana dari situasi stress kerja dalam lingkup UM Metro justru dapat memacu para karyawan untuk lebih meningkatkan kinerjanya ataupun menyelesaikan tugas tepat waktu dimana mereka sanggup mengatasi berbagai potensi yang dapat memunculkan stress kerja dari berbagai factor sebagai tantangan untuk lebih produktif dalam bekerja. Di sisi lain manajemen mampu melihat hal ini dan mengimbangnya dengan melakukan beberapa kegiatan positif yang menyenangkan seperti olah raga bersama, rekreasi setiap bulan bersama atau memberikan reward setiap ulang tahun perusahaan. Bimbingan dari segi mental spiritual juga diberikan dengan cara pengajian dan ibadah bersama setiap awal bulan, sehingga semua upaya ini diharapkan dapat membuat karyawan menjadi nyaman dalam bekerja.

Hasil ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Putra & Rahyuda (2015) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di UPT. Pengujian Kendaraan Bermotor Dinas Perhubungan Kota Denpasar” dan hasil penelitian Dewi, dkk (2014) yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Tenaga Penjualan UD Surya Raditya Negara” yang juga menunjukkan bahwa ada pengaruh positif stres kerja terhadap kinerja pegawai.

### **Pengaruh antara Sistem Penilaian Kerja terhadap kinerja**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem penilaian kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja dosen. Dalam hal ini Universitas Muhammadiyah Metro melihat sistem penilaian kerja sebagai bagian yang mendasar yang memengaruhi kinerja dosennya. Bagaimana dosen itu bertindak dan bekerja serta memiliki karakter kuat untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Tindakan konkrit terus dilakukan pihak Universitas untuk memperbaiki kinerja melalui peningkatan kompetensi, misalnya dengan mengikutsertakan karyawan dalam berbagai pendidikan dan pelatihan baik di dalam maupun di luar negeri. Hal ini sangat penting dilakukan untuk menciptakan pelayanan prima terkhusus bagi pengguna jasa serta sebagai bentuk upaya dalam mewujudkan visi dan misi universitas.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mariska (2011) dengan judul “Pengaruh stres kerja dan sistem penilaian kerja terhadap kinerja karyawan surat kabar harian lokal” bahwa hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan variabel sistem penilaian kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

### **KESIMPULAN**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, job stress, sistem penilaian kerja terhadap kinerja dosen Universitas Muhammadiyah Metro. Berdasarkan hasil pengujian terhadap 65 jawaban responden menunjukkan bahwa kompetensi, stres kerja dan sistem penilaian kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Dosen Universitas Muhammadiyah Kota Metro. Hasil pengujian secara simultan juga menunjukkan bahwa kompetensi, stres kerja dan sistem penilaian kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Dosen Universitas Muhammadiyah Kota Metro.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Amrullah, Asriyanti. (2012). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Wilayah Makassar. *Skripsi*. Makassar: Universitas Hasanuddin.
- Armiaty, Rina. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Cabang Bank Kalsel Yang Berada Di Wilayah Banjarmasin). *Jurnal Wawasan Manajemen*, Vol. 2, Nomor 2, Juni 2014.
- Asmarazisa, Dhenny. (2016). Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank BTN Batam. *Jurnal Unrika* Vol 5, No 2 2016.

- Badriyah, Nurul. (2014). Pengaruh Pemberian Kompensasi dan Kemampuan karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di Bank BNI Syariah Cabang Kediri. *Skripsi*. Tulungagung: IAIN Tulungagung.
- Bawono, Anton. (2016). *Multivariate Analysis dengan SPSS*. Salatiga: STAIN Press.
- Chaidir, Arif. (2011). Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Sumber Daya* Vol. 12, No. 1 Juni 2011.
- Digital, Media. 2017. “Kuartal II 2017 BNI Syariah Catatkan Pertumbuhan Positif”
- Dewi, Ike Janita.(2016). *Maximum Motivation : Konsep Dan Implikasi Manajerial Dalam Memotivasi Karyawan*. Yogyakarta: Santusta.
- Fattah, Hussein.(2016). *Perilaku Pemimpin & Kinerja Pegawai*. Yogyakarta : Elmatara.
- Fauzi, Ahmad.(2017). “Kuartal I 2017 BNI Syariah Catatkan Laba Rp 78 Miliar”,(Online),(<http://bisniskeuangan.kompas.com/read/2017/04/20/144541626/kuartal.i.2017.bni.syariah.catatkan.laba.rp.78.miliar>)
- Firmandari, Nuraini. 2014. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Skripsi*. Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga.
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, Faustino Cardoso. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andy Offset.
- Handoko, T.Hani. (2018). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 11. Yogyakarta: BPF.
- Hartatik, Indah Puji. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Cetakan Pertama.Yogyakarta: Laksana.
- Hasibuan, Malayu S P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi keempat. Yogyakarta: PT Bumi Aksara.
- Iskandar, Sentot.(2012). Pengaruh Beban Kerja, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank BJB Cabang Padalarang. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship* Vol. 6, No. 1, April 2012, 26-38.
- Kadarisman. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Mahardiani, Yoanisa. (2013). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Jateng Cabang Koordinator dan Cabang Pembantu Wilayah Kota Semarang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Volume 2, Nomor 1, Maret 2013.
- Maramis, Enrico.(2013). Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Manado. *Jurnal EMBA 955* Vol.1 No.4 Desember 2013, Hal. 955-963.

- Mardianto, Anang. (2014). Analisis Pengaruh Komunikasi Atasan Bawahan, dan Motivasi Terhadap Kinerja di PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah Cabang Surakarta. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya* Vol. 5, No. 1, Juni 2004.
- Marimin, Agus. (2011). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Muamalat Indonesia Cabang Surakarta. *Tesis*. Surakarta: Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Surakarta.
- Marwansyah. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Nazir, Moh. (2013). *Metode Penelitian*. Cetakan Kelima. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nitasari, Rizka Afrisalia. (2012). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Bank Central Asia Tbk Cabang Kudus. *Skripsi*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Nugraha, Adhian. (2010). Analisis Pengaruh Ketidakamanan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan kontrak PT Bank Rakyat Indonesia cabang Semarang Patimura dan unit kerjanya). *Skripsi*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Paputungan, Faradistia R. (2013). Motivasi, Jenjang Karir, dan Disiplin Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Sulut Cabang Calaca. *Jurnal EMBA* 679 Vol.1 No.4 Desember 2013, Hal. 679-688.
- Potale, Roccky. (2015). Pengaruh Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Utama Manado. *Jurnal EMBA*, Vol.3 No.1 Maret 2015, Hal. 63-73.
- Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Yogyakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Rochanah. (2017). Analisis Pengaruh Kemampuan, Motivasi, Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri KC Kendal). *Skripsi*. Salatiga: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Salatiga.
- Rochmanasari, Dina. (2013). Analisis Pengaruh Stres Kerja Dan Gaya kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat BKK Kabupaten Demak. *Skripsi*. Semarang: Universitas Diponegoro. block kuning