

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, STRES KERJA, DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA GURU DAN STAFF SDN 006**

Widya Wulansari dan Ade Parlaungan Nasution
Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Riau Kepulauan

Abstract :

The purpose of this study was to examine and analyze whether there is influence work discipline, work stress and work motivation on the performance of teacher and staff SDN 006 Batu Aji. As the object of this study were theacers and staff SDN 006 Batu Aji with a sample of 25 teachers and staff who serve as the respondent. Statement that is used has been tested by the analysis factor and validity and reability with cronbach alpha and the instrument is valid and reliable or fit foruse as a research tool.

The correlation (R) in this study with a value of 0,784 which is the relationship between independent variables and the dependent variable of 78,4%, meaning that work discipline, work stress and work motivation related to the performance of teachers and staff SDN 006 Batu Aji. While the coefficient of determination (R^2) obtained a value of 0,615 means of the changes in the dependent variable (work discipline, work stress, motivation) can be explained by the performance. While the rest is explained by other factors not addressed in this study.

Partial results of statistical calculations using t-test, that variable work discipline positive effect but not significant with a significance of 0,890. Strengthened on previous research that states discipline does not effect the performance of teachers (in Dwi, 2013). Work stress variable positive and significant impact with a signifinance of 0,006. work motivation positive and significant impact with a signifinance of 0,038. Results of statistical calculations simultaneously by using test-f, that variable work discipline, work stress, and motivation to work togethers positive and significant with a signifinance of 0,000.

Key Words : *Work Discipline, Job Stress, Motivation, Performance.*

Pendahuluan

Peningkatan kualitas sumber daya manusia dari tahun ke tahun harus mengalami perubahan yang positif bagi perusahaan ataupun dunia pendidikan, seperti halnya guru dan staff di SD negeri 006 Batu Aji. Tujuannya tak lain untuk menciptakan generasi-generasi yang unggul dan mampu mengelolah sumber daya alam yang berlimpah ruah di Negara kita ini. Itu merupakan contoh nyata yang sangat jelas untuk benar-benar kita wujudkan.

Disiplin kerja guru sangat diperlukan oleh seorang guru dalam menjalankan tugasnya. Kedisiplinan merupakan fungsi operasional dari manajemen sumber daya manusia. Kedisiplinan adalah fungsi operatif yang paling penting karena semakin baik suatu kedisiplinan karyawan maka semakin tinggi disiplin kerja yang bisa diraih. Disiplin kerja bisa diartikan sebagai bentuk dari ketaatan atas perilaku seseorang didalam mematuhi peraturan – peraturan dan ketentuan tertentu yang ada kaitannya dengan pekerjaan.

Tidak hanya disiplin kerja saja, dalam dunia kerja atau dunia pendidikan stres kerja juga harus diperhatikan antara lain ; beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan kerja yang rendah, konflik kerja, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab. Hal yang seperti ini harus menjadi perhatian khusus, karena apabila para pendidik mengalami stres kerja itu bisa berdampak negatif bagi para siswa-siswi di sekolah.

Seperti halnya di SDN 006 Batu Aji, akibat sistem pengajaran terbaru yaitu TEMATIK, membuat para guru pusing mengolah nilai dari hasil belajar, karena yang lebih ditekankan disini adalah sikap dari masing – masing siswa, dan hasil raportnya juga bukan dengan angka – angka melainkan dengan simbol huruf. Ini yang membuat guru sedikit stres karena harus melayani berbagai pertanyaan dari wali murid guna menanyakan seputar program TEMATIK tersebut. Selain itu juga kurangnya guru disekolah ini membuat sebagian guru mengajar rangkap, tentu membuat guru stres dan lelah.

Motivasi yang muncul untuk mengatasi stres kerja yang ada. Motivasi kerja karyawan adalah sesuatu yang menciptakan semangat kerja karyawan atau pekerja, termasuk diantaranya adalah kata-kata pembangkit semangat. Dengan diberikan motivasi atau arahan yang cukup tentu akan membuat para pendidik bangkit dan semangat kembali dalam keterpurukan yang ditimbulkan dari stres. Lebih merasa lega lagi dalam bekerja, lebih kreatif lagi menciptakan inovasi-inovasi pembelajaran yang menarik.

Kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang sesuai dengan tugas dan perannya sesuai dengan tujuan organisasi yang dihubungkan dengan standar kinerja tertentu dari perusahaan atau sekolah dimana individu tersebut bekerja. Untuk mencapai kinerja yang maksimal tentu harus adanya kedisiplinan dalam bekerja, motivasi kerja sehingga tidak menimbulkan stres kerja yang berlebihan.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut yang telah diuraikan sebelumnya maka rincian rumusan masalah yang hendak dijawab dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dan staff SDN 006 Batu Aji ?
2. Apakah stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dan staff SDN 006 Batu Aji ?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dan staff SDN 006 Batu Aji ?
4. Apakah disiplin kerja, stres kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dan staff SDN 006 Batu Aji ?

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dan staff SDN 006 Batu Aji.
2. Untuk mengetahui apakah stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dan staff SDN 006 Batu Aji.
3. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dan staff SDN 006 Batu Aji.
4. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja, stres kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dan staff SDN 006 Batu Aji.

Manfaat Penelitian

Sesuai dengan apa yang ditetapkan dalam rumusan masalah penelitian dan tujuan penelitian, maka manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah :

1. Bagi para akademisi, dapat menyajikan informasi dan hasil penyajian empiris faktor-faktor disiplin kerja, stres kerja dan motivasi kerja sehingga para akademisi dapat mengembangkan teori sumber daya manusia yang berhubungan dengan topik penelitian ini.
2. Bagi para praktisi, dapat dijadikan pertimbangan bagi manajer dan orang yang memimpin organisasi untuk dapat menggunakan atau menerapkan pola disiplin kerja karena dapat berpengaruh pada efektifitas organisasi.
3. Bagi SDN 006 Batu Aji sebagai bahan pertimbangan menerapkan kedisiplinan kerja terhadap guru dan staff serta dapat mengantisipasi timbulnya stres kerja dan memberikan motivasi kepada kinerja guru dan staff nya.
4. Diharapkan dapat digunakan sebagai kontribusi pada kajian keilmuan bagi para peneliti terhadap pengembangan literatur tentang disiplin kerja, stres kerja, dan motivasi kerja.

Definisi Konsep

Disiplin kerja guru menurut Ali Imron (1995 : 183) dalam Messa (2012) adalah suatu keadaan tertib dan teratur yang dimiliki oleh guru dalam bekerja disekolah, tanpa ada pelanggaran – pelanggaran yang merugikan baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap dirinya, teman sejawatnya dan terhadap sekolah secara keseluruhan.

Dalam kegiatan proses belajar mengajar dituntut adanya sikap disiplin dari semua pihak, baik dari guru, karyawan, siswa dan seluruh perangkat pendidikan yang terkait. Disiplin kerja yang tinggi yaitu disiplin yang menganut prinsip – prinsip disiplin yang sehat.

Prinsip – prinsip disiplin sehat sebagai berikut :

- 1) Bersedia dan mau memperbaiki tindakan – tindakan yang tidak patut dengan disertai rasa taat pada pemimpin, sebaliknya segala keberatan baru boleh diajukan bila ketentuan telah dilakukan.
- 2) Bersedia dan mau menerima segala tindakan pimpinan dalam rangka disiplin yang korektif perlu diterima sebagai usaha pembentukan mental.
- 3) Tindakan disiplin hendaknya tidak cukup keras tetapi mampu untuk membawa perbaikan.
- 4) Setiap karyawan dipimpin untuk bekerja secara teratur dan berusaha memenuhi tujuan kerja yang telah ditentukan (IG. Suroño dalam Roemintoyo (1999 : 15) dalam Ernawati & Marjono (2007).

Kreitner dan Kinicki (2005) dalam Syamsul (2013) mendefinisikan stres sebagai respon adaptif dihubungkan oleh karakteristik dan atau proses psikologis individu, yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan eksternal, situasi, atau peristiwa yang menempatkan tuntutan psikologis/fisik kusus pada seseorang. Siagian (2008) menyatakan bahwa stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak bisa diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan orang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam lingkungan pekerjaan maupun lingkungan luarnya. Artinya pegawai yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negatif yang pada gilirannya berpengaruh pada prestasi kerja.

Berdasarkan laporan ILO yang dikutip oleh Ubaidilah (2007) dalam Syamsul (2013) kondisi kerja yang berpotensi menimbulkan stres kerja ada enam yaitu:

- 1) Desain tugas / pekerjaan yang stressfull, seperti beban kerja yang terlalu berat, kurangnya waktu untuk beristirahat, jam kerja yang terlalu panjang, rutinitas yang membosankan atau target yang sulit dicapai berdasarkan kemampuan yang dimiliki oleh pekerja.
- 2) Gaya manajemen yang stressfull, seperti kurang melibatkan karyawan atau pekerja dalam proses pengambilan keputusan, komunikasi yang kurang aau kebijakan manajemen yang terlalu kejam (*lack of Family – Friendly policies*) yang hanya mementingkan faktor efisien dan mengabaikan faktor manusiawi.

- 3) Hubungan interpersonal yang tidak kondusif, seperti terlalu banyak konflik antar individu, kurang bersahabat antar sesama, krisis toleransi, dan sebagainya.
- 4) Peranan kerja yang tidak jelas, seperti konflik peranan, ketidakjelasan hasil kerja yang bisa diharapkan atau terlalu banyaknya tanggung jawab yang dibebankan.
- 5) Nasib karir yang tidak jelas, seperti terjadi ketidakamanan (*insecurity*), tidak ada kesempatan untuk berkembang, tidak diberikan peluang untuk lebih maju, cepat melakukan perubahan yang tidak mempertimbangkan kesiapan pekerja, dan lain – lain.
- 6) Kondisi lingkungan yang mengancam keselamatan, seperti lingkungan yang tidak nyaman, tidak sehat, dan tidak leluasa.

Mc Donald (Martinis Yamin dan Maisah, 2010 : 84) dalam Messa (2012) motivasi adalah suatu perubahan energi dalam diri (pribadi) seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan.

Sedangkan (Mangkunegara, 2001 : 68) dalam Erna mengatakan bahwa motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang guru dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri guru yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan Kerja).

Motivasi kerja guru adalah motivasi yang menyebabkan seorang guru bersemangat dalam mengajar karena telah terpenuhi kebutuhannya. Guru bekerja karena adanya kebutuhan yang harus di penuhi seperti memperoleh pendapatan, keamanan, kesejahteraan, penghargaan, pengakuan dan bersosialisasi dengan masyarakat. Jika kebutuhan tersebut telah terpenuhi maka guru akan terdorong untuk bekerja. Guru yang bermotivasi akan mempunyai tanggung jawab yang tinggi untuk bekerja dengan antusias dan sebaik mungkin mengerahkan segenap kemampuan dan keterampilan guna untuk mencapai prestasi yang optimal, dalam Messa (2012).

Hasibuan (2005) dalam Hesti (2013), mengemukakan bahwa alat – alat motivasi dapat berupa :

1) Materiil Insentif

Yaitu motivasi yang diberikan itu berupa uang dan atau barang yang mempunyai nilai pasar, dengan kata lain insentif tersebut memberikan nilai ekonomis. Contoh : uang, kendaraan, rumah.

2) Non Materiil Insentif

Yaitu alat motivasi yang diberikan itu berupa barang / benda yang tidak ternilai, jadi hanya memberikan kebanggaan atau kepuasan rohani saja. Contoh : medali, piagam, bintang jasa

3) Kombinasi Materiil dan Nonmateriil Insentif

Yaitu alat motivasi yang diberikan itu berupa materiil (uang dan barang) dan nonmaterial (medali/piagam), jadi memenuhi kebutuhan ekonomis dan kepuasan / kebanggaan rohani.

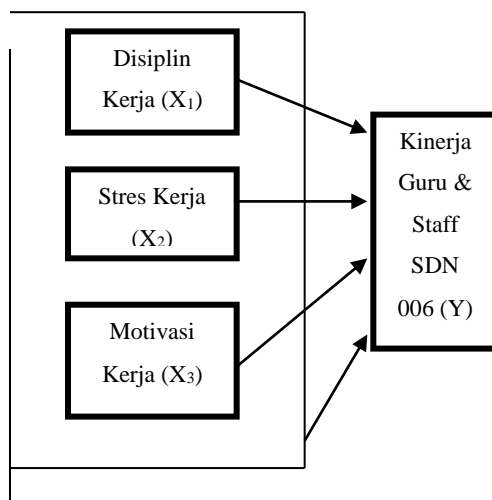
Undang – Undang Guru dan Dosen Nomor 14 Tahun 2005 dalam Hesti (2013) menyatakan bahwa Guru adalah pendidik professional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Risma & Sukanti (2012) menyatakan bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah :

- 1) Faktor personal atau individual, meliputi unsur pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu guru.
- 2) Faktor kepemimpinan, memiliki aspek kualitas manajer dan team leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja kepada guru.
- 3) Faktor tim, meliputi dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim
- 4) Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja yang diberikan oleh pimpinan sekolah, proses organisasi (sekolah) dan kultur kerja dalam organisasi (sekolah).
- 5) Faktor kontekstual (situasional), meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal (sertifikasi guru) dan internal (motivasi kerja guru).

Kerangka Pemikiran

Anung Pramudyo (2005) dalam jurnal Nicko



Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk pertanyaan (Sugiyono,2005) dalam Nicko. Hipotesis dalam Penelitian ini adalah :

H₁ : Diduga Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dan staff

H₂ : Diduga Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dan staff

H₃ : Diduga Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dan staff

H₄ : Diduga Disiplin kerja, stres kerja, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Objek / Subjek Penelitian

Lokasi penelitian adalah di SDN 006 Batu Aji secara keseluruhan yang beralamat di JL BRIGJEN KATAMSO BATU AJI, PULAU BATAM. No Telp / Hp : 0778 – 2143322.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (sugiono, 2007). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru dan staff yang bekerja di SDN 006 Batu Aji pada saat penelitian berlangsung. Jumlah guru dan staff yang ada sebanyak 25 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiono, 2007). Sampel diambil dengan teknik exhaustive sampling, atau biasa disebut total sampling atau sampling jenuh yakni teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, sehingga jumlah sampel sama dengan populasi.

Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- 1) Data Primer, yaitu : data yang berasal dari daftar – daftar hasil kuisisioner.
- 2) Data Sekunder, yaitu : data dokumentasi yang diperoleh dari perusahaan dan dari sumber lain.

2. Sumber Data

Pengumpulan data merupakan prosedur yang sistematis dan standart memperoleh data yang diperlukan. Data yang diperlukan dalam penelitian adalah data primer merupakan data yang berasal dari sumber yang asli, diperoleh secara langsung dari obyek yang diteliti.

Teknik Analisis Data

Uji Kualitas Instrumen

1. Uji Validitas

Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2005 : 137) dalam Ernawati dan Marjono.

2. Uji Realiabilitas

Reabilitas adalah sejauhmana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap objek yang sama diperoleh hasil yang sama, selama objek yang diukur tidak berubah. (dalam Ernawati dan Marjono).

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas Data

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui normalitas variabel pengganggu (residual). Menguji sebuah model regresi, syarat yang harus pertama kali adalah uji normalitas, apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. (dalam Rahmad Sadli).

2. Uji Multikolinieritas Data

Adanya multikolinieritas dalam model persamaan regresi yang digunakan akan mengakibatkan ketidakpastian estimasi, sehingga mengarahkan kesimpulan untuk menerima H_0 . apabila terdapat multikolinieritas sempurna, maka koefisien regresinya menjadi tak tertentu dan variansi serta standar deviasinya menjadi tak terdefiniskan atau tak terhingga. (dalam Rahmad Sadli).

3. Uji Heteroskedastisitas Data

Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat dari grafik Flot antara nilai prediksi variabel terikat dengan residualnya. (dalam Rahmad Sadli).

Analisis Regresi

Metode yang digunakan adalah metode regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan rumus sebagai berikut : (Djarwanto, 1996 : 176) dalam Ernawati dan Marjono

1. Uji t

Uji t adalah merupakan pengujian variabel penjelas secara individu yang dilakukan untuk mengetahui apakah masing – masing variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel independen lainnya konstan. (dalam Ernawati dan Marjono)

2. Uji F

Uji F dimaksudkan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama – sama terhadap variabel terikat (dalam Ernawati dan Marjono). Dalam penelitian ini untuk mengetahui disiplin kerja, stres kerja, dan motivasi kerja secara bersama – sama, terhadap kinerja guru dan staff SDN 006 Batu Aji.

3. Uji R²

Uji R² pada intinya untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model menerangkan variasi variabel terikat yaitu untuk mengetahui sumbangan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dalam bentuk presentase. (dalam Ernawati dan Marjono).

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Hasil Penelitian

Gambaran Umum Perusahaan

Sekolah Dasar Negeri 006 terletak di JL. Brigjen Katamso Batu Aji, Pulau Batam. Sekolah Dasar Negeri 006 terdiri dari 860 siswa dan 23 guru 1 Tata Usaha serta 1 penjaga sekolah. Sekolah ini berdiri sejak tahun 2009, karena sekolahnya masih baru dan masih banyak kekurangan guru sehingga adanya pembagian kelas, kelas pagi dan kelas siang. Kelas siang hanya ada 2 kelas, yaitu kelas 3 dan kelas 4. Untuk perkelasnya kurang lebih terdiri dari 40 orang siswa.

Karakteristik Responden

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Perempuan lebih mendominasi daripada laki – laki, hal ini terlihat dengan angka persentase perempuan sebesar 16 responden yang berarti 64% dan laki – laki sebesar 9 responden yang berarti 36%.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Responden tenaga pendidik terbesar berusia 20 – 30 tahun dengan 11 responden yaitu sebesar 44%, pada urutan kedua berusia 31 – 40 tahun dengan 8 responden yaitu sebesar 32%, dan urutan terakhir berusia 41 – 50 tahun dengan 6 responden yaitu sebesar 24%.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Jabatan sebagai guru kelas sebanyak 19 responden atau sebesar 76%, guru agama sebanyak 3 responden atau sebesar 12%, guru olahraga sebanyak 1 responden atau sebesar 4%, tata usaha sebanyak 1 responden atau sebesar 4%, dan yang terakhir penjaga sekolah sebanyak 1 responden atau sebesar 4%.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan sarjana yang paling tinggi dengan 17 responden atau sebesar 68%, tingkat pendidikan SMA dengan 6 responden atau sebesar 24%, tingkat pendidikan diploma dengan 1 responden atau sebesar 4%, terakhir pasca sarjana dengan 1 responden atau sebesar 4%.

5. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pekerjaan

Status pekerjaan tenaga honorer lebih besar yaitu dengan 19 responden atau sebesar 76% sedangkan status pekerjaan PNS dengan 6 responden atau sebesar 24%.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas Data

Berdasarkan hasil pengolahan data maka didapatkan hasil bahwa semua data berdistribusi secara normal dan tidak terjadi penyimpangan, sehingga data yang dikumpulkan dapat diproses dengan metode – metode selanjutnya. Hal ini dapat dibuktikan dengan memperhatikan sebaran data yang menyebar disekitar garis diagonal pada “*Normal P – Plot of Regression Residual*” sesuai dengan gambar diatas.

Uji Multikolinieritas

Dari tabel 4.16 menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari variabel disiplin kerja, stres kerja, dan motivasi kerja menunjukkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas pada penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar diatas dapat dijelaskan bahwa dari grafik Flot antara nilai prediksi variabel terikat dengan residualnya menunjukkan tidak ada pola yang jelas (tidak bergelombang dan juga tidak melebar kemudian juga tidak ada penyempitan), serta titik – titik menyebar di atas dan bawah angka 0 pada sumbu Y, maka hasil pengujian ini menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Regresi

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan SPSS diperoleh hasil persamaan regresi variabel X_1 , X_2 dan X_3 terhadap variabel Y adalah sebagai berikut:

$$Y = -15,610 + 0,026X_1 + 0,464X_2 + 0,441X_3 + e$$

Dari persamaan diatas dapat diketahui koefisien regresinya sebagai berikut : $a = -15,610$; $b_1 = 0,026$; $b_2 = 0,464$; $b_3 = 0,441$. Dengan demikian dapat diartikan sebagai berikut :

- a. Nilai konstanta (a) = -15,610 mengandung arti bahwa jika tidak ada disiplin kerja, stres kerja maupun motivasi kerja, maka kinerja guru dan staff sebesar -15,610.
- b. Koefisien regresi X_1 (disiplin kerja) sebesar 0,026 berarti kontribusi atau pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru dan staff sebesar 2,6% atau jika disiplin kerja ditingkatkan sebesar 100%, maka kinerja guru dan staff akan meningkat sebesar 2,6%
- c. Koefisien regresi X_2 (stres kerja) sebesar 0,464 berarti kontribusi atau pengaruh stres kerja terhadap kinerja guru dan staff sebesar 46,4%. Ini berarti benar bahwa adanya stres kerja pada kinerja guru dan staff.
- d. Koefisien regresi X_3 (motivasi kerja) sebesar 0,441 berarti kontribusi atau pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru dan staff sebesar 44,1%. Ini menunjukkan bahwasannya semakin banyak motivasi semakin tinggi tingkat kinerja guru dan staff.

Hasil Koefisien Determinasi

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0,615. Hal ini berarti 61,5% kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh disiplin kerja, stres kerja, dan motivasi kerja. Sisanya 38,5% dipengaruhi oleh variabel – variabel yang tidak dijelaskan dalam model regresi ini

Hasil Uji F

Hasil pengujian diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 11,175 dengan signifikan 0,000. Dengan menggunakan batas signifikan 0,05 dengan nilai F_{tabel} 2,99. Nilai signifikansi

tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian diperoleh bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa disiplin kerja, stres kerja, dan motivasi kerja secara bersama – sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru dan staff.

Hasil Uji t

1. Uji hipotesis Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru dan Staff.
Berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan, maka diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel disiplin kerja adalah 0,141 dengan hasil signifikansi sebesar 0,890. Dengan menggunakan batas signifikansi sebesar 0,05 dan F_{tabel} 2,060, nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05. Dengan arah koefisien positif, dengan demikian diperoleh bahwa hipotesis yang menyatakan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. H_0 ditolak H_a diterima.
2. Uji hipotesis Stres Kerja terhadap Kinerja Guru dan Staff
Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan, maka diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel stres kerja adalah 3,081 dengan hasil signifikansi sebesar 0,006. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05 dan F_{hitung} 2,060, nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan arah koefisien positif, dengan demikian bahwa hipotesis dan menyatakan bahwa Stres kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja guru dan staff dapat diterima. H_0 diterima H_a ditolak..
3. Uji hipotesis Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru dan Staff
Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan, maka diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi kerja adalah 2,216 dengan hasil signifikansi sebesar 0,038. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05 dan F_{hitung} 2,060, nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan arah koefisien positif. Dengan demikian bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dan staff dapat diterima. H_0 diterima H_a ditolak.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan temuan dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, berikut ini akan disimpulkan beberapa hal berkenaan dengan penelitian ini.

1. Berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan, diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel disiplin kerja adalah 0,141 dengan hasil signifikansi sebesar 0,890. Dengan menggunakan batas signifikansi sebesar 0,05 dan F_{tabel} 2,060, yang dalam hal ini disiplin kerja tidak berpengaruh dalam penelitian tersebut dikarenakan kurangnya mentaati peraturan yang sudah disepakati bersama.
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara stres kerja terhadap kinerja guru dan staff SDN 006 Batu Aji. Supaya kinerja lebih meningkat lagi

alangkah baiknya jika stres kerja bisa berkurang supaya bisa bekerja lebih fokus lagi. Dibuktikan dari hasil perhitungan yang telah dilakukan, diperoleh nilai t_{hitung} 3,081 dengan hasil signifikansi sebesar 0,006. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05 dan F_{tabel} 2,060.

3. Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru dan staff SDN 006 Batu Aji. Semakin banyak motivasi maka semakin meningkat kinerja guru dan staff SDN 006 Batu Aji. Dibuktikan dari hasil perhitungan yang telah dilakukan, diperoleh nilai t_{hitung} 2,216 dengan hasil signifikansi sebesar 0,038. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05 dan F_{tabel} 2,060.
4. Baik disiplin, stres kerja, dan motivasi kerja apabila ditingkatkan secara bersama – sama akan berpengaruh terhadap kinerja guru dan staff yang lebih baik lagi. Dibuktikan dari hasil perhitungan yang telah dilakukan, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 11,175 dengan signifikansi 0,000. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05 dan F_{tabel} 2,99.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang dipaparkan diatas maka beberapa hal yang mungkin bisa penulis sarankan khususnya bagi SDN 006 Batu Aji adalah

1. Ada beberapa hal yang dapat disarankan terkait dengan penelitian ini diantaranya adalah : agar kinerja guru dan staff SDN 006 Batu Aji menjadi lebih baik maka yang perlu diperhatikan terkait dengan disiplin kerja adalah lebih mentaati peraturan yang berlaku. Kemudian untuk stres kerja lebih baik ada pengurangan dan solusi dari sekolah sehingga guru dan staff lebih efektif lagi dalam bekerja.
2. Motivasi kerja merupakan suatu acuan dan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, semakin banyak motivasi kerja semakin meningkat pula kinerja guru dan staff SDN 006 Batu Aji Batam.
3. Dari hasil Uji R^2 menunjukkan masih ada variabel – variabel yang harus diperhatikan dalam penelitian ini. Penelitian – penelitian lebih lanjut hendaknya menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru dan staff, karena dengan semakin baik kinerja guru dan staff maka akan berpengaruh baik juga bagi sekolah.
4. Mengingat hasil penelitian ini memiliki keterbatasan, maka penulis mengajukan saran bagi penelitian selanjutnya untuk menambahkan periode waktu penelitian, sehingga dapat memperoleh keadaan yang sebenarnya.

Daftar Pustaka

A, Soegihartono (2012). *Pengaruh kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja dengan mediasi komitmen (di PT Alam Kayu Sakti Semarang)*. Fakultas Ekonomi Universitas Dian Nuswantoro.

Ali Imron. 1995. *Pembinaan Guru di Indonesia* Jakarta: PT. Dunia Pustaka Jaya.

- Cooper Cary dan Straw Alison (2002). *Stress manajemen yang sukses dalam sepekan*. Edisi Revisi. Kesaint Blanc.
- Ernawati dan Marjono (2007). *Pengaruh Supervisi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru*. Universitas Slamet Riyadi Surakarta dan Dinas Pendidik dan Kebudayaan Karanganyar.
- Hesti Murwati (2013). *Pengaruh Sertifikasi profesi guru terhadap motivasi kerja dan kinerja guru di SMK negeri Se-Surakarta*. Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Sebelas Maret.
- Jumhur Salam, Muhammad Ikhtiar, Nurhayani (2013). *Hubungan gaya kepemimpinan terhadap kinerja tenaga kesehatan di puskesmas wara selatan Kota Palopo*. Fakultas Kesehatan Masyarakat UMI Makasar.
- Keke T. Aritonang (2005). *Kompensasi kerja, disiplin kerja guru dan kinerja guru SMP Kristen BPK PENABUR Jakarta*.
- Komarudin, 1983. *Ensiklopedia Manajemen*, Alumni, Bandung.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kanicki (2005). *Perilaku Organisasi : Organizational Behavior*, Buku I, Edisi 5, Terjemahan : Ely Suandy, Salemba Empat, Jakarta.
- Malthis dan Jackson (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Terjemahan : Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira), Edisi Pertama, Salemba Empat, Jakarta.
- Mangkumanegara, P. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.
- Marjono. 2007. *Pengaruh kedisiplinan, motivasi, dan fasilitas sekolah terhadap prestasi belajar siswa kelas VIII SMPN 8 Purworejo*. Tesis. Purwokerto : Program Pascasarjana Universitas Jendral Soedirman.
- Messa Media Gusti (2012). *Pengaruh kedisiplinan, motivasi kerja, dan persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMKN 1 Purworejo pasca sertifikasi*. Fakultas Teknik Universitas Negeri Yogyakarta.
- Nicko Permana Putra. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indonesia Power Semarang*.
- Oktavianti, O. (2016). *Pengaruh Motivasi Berprestasi Dan Cara Belajar Terhadap Prestasi Belajar Siswa SMKN 5 Di Kota Batam*. DIMENSI, 2(3).

- Prof. Dr. Sugiyono (2007). *Metode Penelitian Bisnis*.
- Rahmad Sadli, Rahman J. Ma'ruf, Said Armia (2012). *Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja di sekretariat daerah kota banda aceh*. Magister Manajemen Pascasarjana dan Staff Pengajar Jurusan Ilmu Manajemen Fakultas Universitas Syiah Kuala.
- Rini Jacinta F., (2002). *Stres kerja (online)*, (A:/e-Psikologi.htm, diakses September 2010).
- Robbins, S.P. (2008). *Perilaku Organisasi, Edisi Bahasa Indonesia*, Alih Bahasa, Benyamin Molan, Edisi Kesepuluh, Indeks, Jakarta.
- Siagian P, Sondang, (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Siswanto Sastrohadiwiryo. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Soegiyono (2008). *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung.
- Syamsul Rizal (2013). *Sters kerja dan kinerja guru*. Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
- Ubaidilah, B (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perilaku Organisasi*. Erlangga, Jakarta.
- Yamin, Martinis dan Maisah (2010). *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta : Gaung Persada.
- Yoga Arsyenda (2013). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja PNS (Studi Kasus : BAPPEDA Kota Malang)*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Brawijaya Malang.