

**PENGARUH STRES KERJA, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA PENDIDIK**

**STUDY KASUS DI GURU SD NEGERI KECAMATAN NGRAMPAL
SRAGEN**



NASKAH PUBLIKASI

Diajukan Untuk Memenuhi Tugas dan Syarat-syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen Pada

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Surakarta

Disusun oleh:

CYNDU WAHYU JATMIKO

B 100 110 316

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2015

HALAMAN PENGESAHAN

Yang bertanda tangan dibawah ini telah membaca naskah publikasi dengan judul :

PENGARUH STRES KERJA, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PENDIDIK : STUDY KASUS DI GURU SD NEGERI KECAMATAN NGRAMPAL SRAGEN

Yang ditulis oleh:

CYNDU WAHYU JATMIKO

B 100 110 316

Penandatanganan berpendapat bahwa naskah publikasi tersebut telah memenuhi syarat untuk diterima.

Surakarta, 28 Juli 2015

Pembimbing



(Edy Purwo Saputro, S.E., M.M.)

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Surakarta




(Dr. Triyono, M.Si.)

ABSTRAKSI

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh stres kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga pendidik. Subjek penelitian ini yaitu guru di UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Ngrampal Kabupaten Sragen sebanyak 64 responden. Dengan metode pengumpulan data yang menggunakan observasi dan kuesioner. Dengan menggunakan uji validitas dan reabilitas konstruk sebagai alat uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji hipotesis secara parsial (t-test) dan simultan (F-test), dan koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mendapatkan hasil data yang akurat guna menarik kesimpulan. Maka hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja akan berpengaruh negatif terhadap kinerja tenaga pendidik, sedangkan motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pendidik. Dan dapat disimpulkan bahwa stres kerja, motivasi, dan lingkungan kerja benar-benar berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pendidik UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Ngrampal Sragen.

Kata kunci : Stres Kerja, Motivasi, Lingkungan Kerja.

A. PENDAHULUAN

Pendidikan dan ilmu pengetahuan merupakan faktor utama yang menunjang kehidupan suatu bangsa, faktor penting dalam dunia pendidikan ialah guru, oleh sebab itu kinerja guru wajib diperhatikan. Berhubungan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pendidik terdapat beberapa hasil penelitian, misalnya pada hasil penelitian yang dilakukan oleh (Amabara, 2011), menemukan bahwa stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru. Dalam penelitian (Handayani dan Wibowo, 2011) pada Guru SMP Negeri 1 Taman Sidoarjo, diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru. Terkait dengan hasil penelitian-penelitian terdahulu tersebut, Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Ngrampal Kabupaten Sragen tempat penulis melakukan penelitian dirasa mampu mewakili instansi ataupun organisasi yang kredibel dan sebagai bahan peningkatan pelatihan dan pengembangan guru/tenaga ahli pada bidang pengembangan sumber daya manusianya.

Dengan membandingkan para peneliti tersebut, hal ini membuat penulis berkonsentrasi pada satu rumusan masalah yang ingin diteliti, yaitu:

- Bagaimana pengaruh stres kerja, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Ngrampal Kabupaten Sragen?

Berdasarkan dengan rumusan masalah yang dihadapi maka tujuan penelitian ini dinyatakan guna mengetahui pengaruh antara stres kerja,

motivasi dan lingkungan kerja dengan kinerja guru pada SD Negeri di Kecamatan Ngrampal Kabupaten Sragen.

B. LANDASAN TEORI

Stres Kerja

Dari pendapat-pendapat para ahli, dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan kondisi ketegangan atau tekanan yang dialami oleh seseorang dan mempengaruhinya secara emosi baik dalam hubungannya dengan lingkungan atau pekerjaan di sekitarnya. Hal ini karena stres bukanlah sekedar kondisi responsif tetapi juga kausatif (penyebab). Dapat dikatakan juga stres memiliki variabel dependen dan independen yang memicu gejala lain.

Motivasi Kerja

Motivasi merupakan suatu dorongan yang mampu memberikan semangat kerja. Banyak faktor yang mampu mempengaruhi motivasi kerja, diantaranya rekan kerja, lingkungan atau sarana-prasarana kerja, atasan, kebijakan dan peraturan, imbalan jasa baik uang ataupun non-uang, jenis pekerjaan, tantangan (bagi sebagian individu), dan hal lainnya. Dengan kata lain tiap individu memiliki suatu dorongan ataupun motivasi kerja sesuai dengan kebutuhan dan harapan mereka.

Lingkungan Kerja

Dari pembahasan para pakar, lingkungan kerja yang kondusif akan didukung oleh instrumen kelengkapan atau sarana dan prasarana yang baik,

ruang kerja yang bersih, tenang, luas, teduh, terang, aman, dan terjalin hubungan yang sangat harmonis antar karyawan akan memicu motivasi atau mendorong kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas.

Kinerja

Kinerja sendiri dapat dilihat dengan membandingkan kriteria, target, dan standar kerja yang sudah ditentukan oleh perusahaan/organisasi tertentu. Dengan mengevaluasi kinerja, kerja karyawan akan dapat ditentukan sejauh mana tingkat prestasi kerja karyawan tersebut. Dengan melakukan kegiatan penilaian kinerja karyawan akan dapat memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja dan memperbaiki keputusan-keputusan personalia mengenai pelaksanaan kerja karyawan tersebut. Hal ini juga memberikan informasi tentang sejauh mana kinerja karyawan optimal sehingga dapat digunakan untuk perbaikan, promosi, penetapan gaji, dan peningkatan kinerja.

C. METODOLOGI PENELITIAN

Metode pengambilan sampel akan dilakukan dengan cara *simple random sampling* yakni pengambilan sampel dimana semua orang mendapat kesempatan yang sama dengan yang lain untuk dipilih sebagai anggota sampel. Populasi dalam penelitian ini ialah guru/tenaga ahli SD Negeri di Kecamatan Ngrampal Kabupaten Sragen sebanyak 64 orang, maka jumlah sampel yang akan digunakan sebanyak 55 dari 64 responden.

Dengan metode pengumpulan data yang menggunakan observasi dan kuesioner. Dengan menggunakan uji validitas dan reabilitas konstruk sebagai alat uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji hipotesis secara parsial (t-test) dan simultan (F-test), dan koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mendapatkan hasil data yang akurat guna menarik kesimpulan.

D. HASIL PENELITIAN

1. Uji Validitas Konstruk

Dengan menggunakan program aplikasi SPSS v.17, hasil data menunjukkan nilai korelasi antara pertanyaan dengan konstruk yang diuji sekaligus menunjukkan pengelompokan per-item pertanyaan sesuai dengan konstraknya. Pengujian tersebut memperlihatkan hasil terbaik dari analisis faktor konstruk *satisfaction*, *service quality perception* dan *purchase intention*.

2. Uji Reabilitas Konstruk

Dengan menggunakan program aplikasi SPSS v.17, pengujian dikatakan reliable (handal), hal ini dikarenakan pada nilai *Cronbach Alpha*/koefisien alpha (α) lebih dari 0,700 – 0,800 dimana sesuai dengan ketentuan Uji Reabilitas Konstruk.

3. Uji Asumsi Klasik

3.1 Uji Normalitas

Dengan menggunakan program aplikasi SPSS v.17, pengujian dilakukan dengan *normal probability plot*, hasil uji data pada grafik terlihat data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis histogram menuju pola distribusi normal maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas dan variabel terikat sama-sama memiliki distribusi normal. Juga dengan menggunakan grafik histogram hasil data grafik terlihat pola garis seperti lonceng (*Bell Shaped*) yang menunjukkan pola data tersebut merupakan distribusi normal.

3.2 Uji Multikolinearitas

Dengan menggunakan program aplikasi SPSS v.17, hasil uji data diketahui bahwa nilai *tolerance* tiap variabel stres kerja (0,834), motivasi (0,524), lingkungan kerja (0,595) atau lebih besar dari 0,100. Sedangkan nilai VIF tiap variabel stres kerja (1,199), motivasi (1,907), lingkungan kerja (1,680) atau lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas pada data tersebut.

3.3 Uji Heteroskedastisitas

Dengan menggunakan program aplikasi SPSS v.17, maka pada hasil uji diketahui bahwa tidak terdapat pola yang jelas pada hasil output, titik-titik terlihat menyebar di atas dan dibawah maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada data.

4. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Dengan menggunakan program aplikasi SPSS v.17, hasil uji data memperoleh persamaan sebagai berikut; $Y = 16,871 - 0,334 X_1 + 0,209 X_2 + 0,261 X_3$ dimana (Y) ialah Kinerja Guru, (X_1) ialah Stres Kerja, (X_2) ialah Motivasi Kerja dan (X_3) ialah Lingkungan Kerja. Dari persamaan tersebut dapat diperoleh makna sebagai berikut:

1. Konstanta = 16,871 ; yaitu setiap kenaikan Variabel (Y) pada saat Variabel (X_1), (X_2), (X_3) sebesar 0. Artinya kinerja guru tidak akan mengalami perubahan apabila tidak terjadi pengaruh dari stres kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja guru tersebut.
2. Koefisien Stres Kerja = $- 0,334$; yaitu setiap kenaikan satu-satuan variabel (X_1) akan menyebabkan penurunan variabel (Y) sebesar 0,334. Artinya jika semakin tinggi stres kerja guru maka akan menurunkan kinerja guru tersebut.
3. Koefisien Motivasi Kerja = 0,209 ; yaitu setiap kenaikan satu-satuan variabel (X_2) akan menyebabkan kenaikan variabel (Y) sebesar 0,209. Artinya jika semakin tinggi motivasi kerja maka akan meningkatkan kinerja guru tersebut.
4. Koefisien Lingkungan Kerja = 0,261 ; yaitu setiap kenaikan satu-satuan variabel (X_3) akan menyebabkan kenaikan variabel (Y) sebesar 0,261. Artinya jika semakin baik lingkungan kerja guru maka akan meningkatkan kinerja guru tersebut.

5. Uji Hipotesis

5.1 Uji Partial (t-test)

Dengan menggunakan program aplikasi SPSS v.17, diperoleh hasil untuk variabel Stres Kerja (X_1) t hitung = 3,326 > t tabel = 2,000 dengan tingkat signifikansi 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, nilai t hitung yang negatif memiliki arti variabel (X_1) memiliki hubungan yang berlawanan arah dengan (Y). Artinya bahwa secara parsial H_1 menyatakan ada pengaruh negatif Stres Kerja terhadap Kinerja Guru diterima. Diperoleh hasil untuk variabel Motivasi Kerja (X_2) t hitung = 2,003 > t tabel = 2,000 dengan signifikansi 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, nilai t hitung yang positif memiliki arti variabel (X_2) memiliki hubungan yang searah dengan (Y). Artinya bahwa secara parsial H_2 menyatakan ada pengaruh positif Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru diterima. Diperoleh hasil untuk variabel Lingkungan Kerja (X_3) t hitung = 2,011 > t tabel = 2,000 dengan signifikansi 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, nilai t hitung yang positif memiliki arti variabel (X_3) memiliki hubungan yang searah dengan (Y). Artinya bahwa secara parsial H_3 menyatakan ada pengaruh positif Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru diterima.

5.2 Uji Simultan (F-test)

Dengan menggunakan program aplikasi SPSS v.17, Dari hasil uji data diperoleh hasil F hitung sebesar 14,780 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya

bahwa secara simultan variabel Stres Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Guru.

5.3 Uji Koefisien Deteminasi (R^2)

Dengan menggunakan program aplikasi SPSS v.17, hasil uji data diperoleh hasil nilai *R square* (R^2) sebesar 0,425 (42,5%). Artinya bahwa variabel dependen (Kinerja Guru (Y)) dapat dijelaskan oleh variabel independen (stres kerja (X_1), motivasi (X_2), lingkungan kerja (X_3)) sebesar 42,5%. Sedangkan sisanya ($100\% - 42,5\% = 57,5\%$) dapat dijelaskan oleh variabel lain. Nilai *Standart Error of the Estimate* sebesar $1,713 <$ standart deviasi Kinerja Guru sebesar 2,204; maka data lebih baik digunakan sebagai *predictor* daripada sebagai rata-rata Kinerja Guru itu sendiri.

E. PEMBAHASAN

Dari hasil analisa penelitian yang telah dilakukan oleh penulis, terdapat kategori baik yang ditunjukkan dari penilaian responden terhadap variabel-variabel penelitian ini. Selanjutnya tampak bahwa hasil penelitian menunjukkan setiap variabel bebas (stres kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja) berpengaruh terhadap variabel terikat (kinerja guru) baik secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja akan berpengaruh negatif terhadap kinerja tenaga pendidik, sedangkan motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pendidik. Dan dapat disimpulkan bahwa stres kerja, motivasi, dan

lingkungan kerja benar-benar berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pendidik UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Ngrampal Sragen.

F. KESIMPULAN

Berdasarkan data hasil penelitian mengenai pengaruh stres kerja, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SD Negeri Kecamatan Ngrampal Sragen, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Stres Kerja memiliki pengaruh yang negatif terhadap Kinerja guru di SD Negeri Kecamatan Ngrampal Sragen. Kesimpulannya bahwa kinerja dari guru-guru SD Negeri Kecamatan Ngrampal Sragen akan turun seiring dengan meningkatnya stres kerja tersebut. Sebaliknya apabila stres kerja menurun maka akan meningkatkan kinerja guru-guru SD Negeri Kecamatan Ngrampal Sragen.
2. Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap Kinerja guru di SD Negeri Kecamatan Ngrampal Sragen. Kesimpulannya bahwa kinerja dari guru-guru SD Negeri Kecamatan Ngrampal Sragen akan meningkat seiring dengan meningkatnya motivasi kerja dan lingkungan kerja yang baik. Sebaliknya apabila motivasi kerja dan lingkungan kerja menurun atau semakin buruk maka akan menurunkan pula kinerja guru-guru SD Negeri Kecamatan Ngrampal Sragen.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahyari, Agus. 2000. *Manajemen produksi (Perencanaan Sistem Produksi)*. Yogyakarta : BPFE.
- Ambara, Didith Pramunditya. 2011. Pengaruh tingkat Stres Guru terhadap Manajemen Kelas di Sekolah Menengah Atas. *Journal Skripsi* tidak diterbitkan. Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja, Bali.
- Arianto, Dwi Agung Nugroho. 2013. Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Journal Skripsi* tidak diterbitkan. Universitas Islam Nahdlatul Ulama Jepara.
- Asriyanto, Nur Abib. 2013. Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Kalika Intergraha di Semarang. *Skripsi* tidak diterbitkan. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.
- Ferdinand, Augusty. 2006. *Metode Penelitian Manajemen : Pedoman penelitian untk Skripsi, Tesis dan disertasi Ilmu Manajemen*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Cetakan ke IV. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 19*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hudaibi, Muhammad Qutub. 2013. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Guru di Yayasan Baitussalam Semarang. *Journal Skripsi* tidak diterbitkan. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dian Nuswantoro Semarang.
- Liana, Yuyuk. 2012. Iklim Organisasi dan Motivasi Berprestasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru. *Jurnal Manajemen dan Akutansi, Volume 1, Nomor 2*. STIE Malangkucecwara : Malang.
- Luthans, Fred. 2008. *Organization Behavior*. Eleventh Edition. New York : Mcgraw-Hill International.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Margiati, Lulus. 1999. Stres Kerja : Penyebab dan alternatif Pemecahannya. *Jurnal Masyarakat, Kebudayaan dan Politik, Th XII 3: 71-80*. Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Airlangga Surabaya.
- Modul Komputer Statistik. Tidak dipublikasikan. Lab Manajemen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Surakarta.