

PENGARUH ACHIEVEMENT MOTIVATION, LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA GURU SDIT AR-RAYYAN SURABAYA

Fandy Juniarsyah Pratama
juniarsyahfandy@gmail.com
Marsudi Lestariningsih

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

Human resources becomes important factor which can determine organization's success in running its activities and fulfilling its planning objectives. Therefore, the organization needs to give attention to human resources so that they can work effectively and efficiently in order to improve teacher's performance. This research aimed to examine the effect of achievement motivation, work environment, work stress on teacher's performance of SDIT Ar-Rayyan Surabaya. The type of research conducted was quantitative. Moreover, the data collection technique used saturated sampling, in which all population becomes sample of respondent. In line with, there were 50 respondents. Furthermore, the instrument used questionnaire. Additionally, the data testing used descriptive statistics, classical assumption test, multiple linier regression, proper model test, correlation coefficient test, partial determination coefficient test and partial test (t-test) with SPSS as its analysis technique. The research result concluded achievement motivation, work environment, work stress had positive significant on teacher's performance of SDIT Ar-Rayyan Surabaya.

Keywords : *achievement motivation, work environment, work stress, teacher's performance*

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan faktor yang menentukan berhasil atau tidaknya suatu organisasi untuk menjalankan berbagai kegiatan dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang di rencanakan sebelumnya, oleh karena itu organisasi harus memperhatikan sumber daya manusia agar bekerja efektif dan efisien untuk meningkatkan kinerja guru. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Achievement Motivation, Lingkungan Kerja, Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru SDIT Ar-Rayyan. Penelitian ini dilaksanakan di SDIT Ar-Rayyan Surabaya. Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif. Pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Yaitu teknik penentuan sampel dengan cara mengambil seluruh populasi sebagai responden. Berdasarkan metode sampel jenuh tersebut diperoleh 50 responden. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuisioner. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan SPSS (Statistical Product and Service Solutions) versi 20. Dengan pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi analisis statistik deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, Uji kelayakan model, uji koefisien korelasi, Uji koefisien determinasi parsial dan Uji parsial (Uji t). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Achievement Motivation, Lingkungan Kerja, Stres Kerja berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap kinerja guru.

Kata kunci : *achievement motivation, lingkungan kerja, stres kerja, kinerja guru.*

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan usaha transformatif, mempunyai peran dalam mengoptimalkan kualitas sumber daya manusia dalam mencakup kecakapan-kecakapan fundamental secara intelektual maupun emosional. Pendidikan merupakan investasi jangka panjang dan menjadi kunci masa depan bagi suatu negara agar tidak tertinggal dari peradaban. Pendidikan yang diharapkan yaitu pendidikan yang modern dan bermutu agar mampu menciptakan generasi bangsa yang cerdas dan intelektual. Hal yang menjadi sorotan utama pendidikan adalah pengembangan mutu pendidikan dan kualitas sumber daya manusia. berdasarkan Undang-Undang tentang Sistem Pendidikan Nasional, pendidikan merupakan hak dari semua individu. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Pasal 1 ayat 1 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyatakan bahwa, Pendidikan adalah suatu usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar siswa secara aktif mampu mengembangkan potensi yang ada pada dirinya dalam memiliki kekuatan spiritual

keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Penyelenggaraan pendidikan di Indonesia berdasarkan Undang-Undang tersebut, memiliki fungsi dan tujuan sebagaimana yang telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 Bab II pasal 3 yang menjelaskan bahwa, Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa serta bertujuan untuk berkembangnya potensi siswa agar menjadi manusia yang beriman, bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Pemerintah semakin gencar memperbaiki mutu pendidikan dengan berbagai usaha yang dilakukan antara lain memperluas kesempatan belajar, peningkatan relevansi pendidikan dengan kebutuhan tenaga kerja serta meningkatkan efisiensi pendidikan, peningkatan kemampuan tenaga pengajar dan kepala sekolah melalui berbagai bentuk pendidikan. Sejak tahun 2000-an, terutama sejak lahirnya Undang-Undang No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (SISDIKNAS), fokus perhatian pemerintah terhadap mutu pendidikan menjadi semakin terasa. Undang-Undang ini meskipun problematis, namun telah memberikan tonggak penting bagi peningkatan mutu pendidikan melalui perhatiannya pada standarisasi pendidikan nasional. Dalam pasal 35 Undang-Undang tersebut menyatakan dengan tegas delapan aspek penyelenggaraan pendidikan harus dikelola menurut standar tertentu, yaitu standar isi, standar proses, standar kompetensi lulusan, standar tenaga kependidikan, standar sarana dan prasarana, standar pengelolaan, standar pembiayaan, dan standar penilaian. Jabaran operasional dari amanat pasal 35 ini adalah ditetapkannya peraturan Pemerintah No. 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan.

Guru mampu mewujudkan pendidikan yang menghasilkan sumber daya manusia berkualitas. Pada dasarnya guru merupakan salah satu komponen dalam suatu proses pembelajaran yang ikut andil berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial di bidang pembangunan. Sebagai komponen dalam bidang kependidikan, seorang guru harus berperan secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional.

Menurut Supardi (2013:19): Kinerja guru merupakan kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran yang diberikan. Hal ini sejalan dengan pendapat Gibson salah satu variabel yang mempengaruhi aspek kinerja guru adalah variabel psikologis, yang meliputi: persepsi, sikap, kepribadian, belajar, motivasi, kepuasan kerja, iklim kerja (Supardi,2013:51). Sependapat dengan Gibson, Kompri (2014:162) menerangkan bahwa kinerja manusia atau yang sering dikenal dengan human performance ditentukan oleh ability dan motivation

Mc Clelland dalam Robbins menyatakan Achievement Motivation merupakan dorongan untuk melebihi atau mencapai standar-standar serta berusaha keras dalam menggapai suatu keberhasilan (Robbins, 2008:230). Menurut Mc Clelland dalam teori motivasi adalah perbuatan yang dilakukan individu dengan didorong oleh adanya kebutuhan untuk berprestasi sebaik mungkin dalam mencapai tujuan (Surya, 2014:57). Seseorang pekerja memiliki energi potensial yang dapat dimanfaatkan tergantung pada dorongan motivasi, situasi, dan peluang yang ada (McClelland, dalam Kadarisman, 2014:283). Kebutuhan pekerja yang dapat memotivasi gairah dalam kerja adalah kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi, kebutuhan akan kekuasaan. Penelitian yang dilakukan (Marpaung, et al. 2014) mengemukakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dari hasil penelitian tersebut, hasil penelitian lainnya Sari (2014) mengungkapkan bahwa motivasi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan research gap di atas dapat dijadikan suatu permasalahan penelitian, sehingga perlunya dilakukan sebuah penelitian tentang Achievement Motivation.

Faktor dalam meningkatkan kinerja juga dapat timbul dengan memperhatikan Lingkungan kerja, dimana merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas - tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik dan sebagainya Nitisemito, (1982: 197). Lingkungan kerja fisik maupun non fisik dalam suatu perusahaan merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan. Dalam mencapai kenyamanan tempat kerja antara lain dapat dilakukan dengan jalan memelihara prasarana fisik seperti seperti kebersihan yang selalu terjaga, penerangan cahaya yang cukup, ventilasi udara, suara musik dan tata ruang kantor yang nyaman. Karena lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang - orang yang ada di dalam lingkungannya (Nitisemito, (1982: 183)). Penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Hardini et al. (2014) menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Yulinda dan Rozzyana. (2014) lingkungan kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Stres adalah suatu keadaan yang dapat menekan diri jiwa seseorang diluar kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka hal ini akan berdampak pada kesehatannya (Fahmi, 2016: 277). Stres tidak timbul begitu saja namun sebab-sebab stres umumnya timbul diikuti oleh faktor peristiwa yang mempengaruhi kejiwaan seseorang. Sejalan dengan Ilham dan Rivai (2010: 308) menyatakan bahwa stres kerja adalah dikarenakan adanya ketidakseimbangan antara karakteristik kepribadian karyawan dengan karakteristik aspek-aspek pekerjaannya dan dapat terjadi pada semua kondisi pekerjaan. Menurut hasil penelitian Zafar et al. (2015) menyatakan stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Berbeda dari hasil penelitian lainnya Sengkey et al. (2017) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja guru.

Penelitian ini dilakukan di Sekolah Dasar Islam Terpadu Ar-Rayyan Surabaya, Sekolah Dasar ini berdiri sejak tahun 2011 yang dinaungi oleh Yayasan Darut Tarbiyyatil Ummah. Seiring perkembangan taraf pendidikan di Indonesia, SDIT Ar-Rayyan turut serta mengambil peranan aktif untuk mendidik siswanya dari segi intelektual dan berusaha mengembangkan dari pendidikan keagamaan, olah raga dan teknologi sehingga dapat menciptakan generasi yang berkarakter dan berakhlak.

Berdasarkan hasil pengamatan di lapangan bahwa guru masih kurang memiliki motivasi yang baik dalam individu masing-masing, hal ini dapat dilihat dari angka tingkat absensi masih sering dijumpai pada tiap bulannya, seperti halnya pada triwulan pertama dalam kalender pendidikan pada semester 1. Toleransi absensi adalah batas diperbolehkannya guru tidak masuk kerja biasanya karena sakit dan kematin keluarga. Sehingga para guru tidak diperbolehkan untuk tidak hadir jika tanpa izin atau kejelasan yang pasti. Jumlah absensi dalam triwulan dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 1
Daftar Absensi Guru

No	Bulan	JHK(hari)	JG (orang)	Absensi			Tingkat Absensi
				S	I	A	
1.	Juli	27	50	4	8	6	1,33%
2.	Agustus	26	50	3	5	32	3,07%
3.	September	25	50	10	2	16	2,24%

Sumber : Data skunder yang diolah 2020

Hasil presentase pada Tabel diatas didapat dari perhitungan jumlah ketidakhadiran guru pada hari kerja dibagi oleh hasil total jumlah guru dikali jumlah hari aktif kerja selama 1 bulan dan dikali 100%.

Hasil pengamatan di lapangan selanjutnya menunjukkan bahwa Guru Kelas dan Guru Tahfidz di SDIT Ar-Rayyan diperkirakan masih belum optimal dalam melakukan pembelajaran, sesuai standar perbandingan guru dan peserta didik yang ditetapkan oleh pemerintah dapat dilihat dari Peraturan Pemerintah Nomor 74 tahun 2008 Pasal 17 tentang Guru, yang menyatakan bahwa jumlah rasio minimal peserta didik untuk tingkat sekolah dasar terhadap Guru adalah 1:20 sedangkan terkait dengan rasio guru tahfidz terhadap jumlah siswa telah didapatkan dari hasil wawancara dengan kurikulum SDIT Ar-Rayyan, Prasetyo selaku Koordinator Kurikulum mengungkapkan bahwa, jumlah rasio minimal peserta didik terhadap Guru Tahfidzul Quran adalah 1:8 (Standar Kurikulum SDIT Ar-Rayyan Tahun Pelajaran 2019/2020). perbandingan dapat dilihat pada Tabel berikut :

Tabel 2
Daftar Peraturan

NO	PERATURAN	KEADAAN DI LAPANGAN
1.	Peraturan Pemerintah Nomor 74 tahun 2008 Pasal 17 tentang Guru dengan rasio Perbandingan guru dan siswa 1:20	Rasio perbandingan guru dan siswa 1:23. Artinya satu guru kelas mengemban 23 siswa.
2.	Standar Kurikulum SDIT Ar-Rayyan Tahun Pelajaran 2019/2020 dengan rasio perbandingan guru dan siswa 1:8	Rasio perbandingan guru dan siswa 1:13. Artinya satu guru tahfidz mengemban 13 siswa.

Sumber : Data skunder yang diolah 2020

Hasil pengamatan lainnya didapat dari hasil wawancara dengan salah satu guru yang menjabat wali kelas yakni Chotim menyatakan bahwa, "Kendala yang kami rasakan saat ini adalah intensitas komunikasi antar Guru Kelas, sebagaimana komunikasi merupakan hal terpenting dalam mendukung sesama profesi untuk menambah pengetahuan". Fakta yang terjadi di lapangan menunjukkan bahwa guru kelas harus berbagi ruang dengan peserta didik sepanjang jam kerja, hal ini yang menyebabkan menurunnya intensitas interaksi antar sesama guru kelas maupun interaksi dengan karyawan lainnya, sehingga dapat berpotensi menyebabkan penurunan kinerja.

TINJAUAN TEORITIS

Achievement Motivation

Menurut Sunyoto (2012: 98) tujuan diberikannya motivasi kepada karyawan atau seseorang antara lain untuk mendorong semangat dan gairah karyawan, meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktifitas kerja karyawan, mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan, meningkatkan kreatifitas dan partisipasi karyawan, meningkatkan kesejahteraan karyawan, mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas dan pekerjaannya. Sedangkan Menurut Kadarisman (2014:293) mengemukakan bahwa kondisi mental dan psikis pegawai, amat besar pengaruhnya untuk produktivitas kinerja. Besarnya pengaruh motivasi terhadap kinerja dapat dilihat dari aktivitas setiap guru tersebut. Ketika seorang kurang termotivasi dalam bekerja, maka kinerjanya akan menurun, begitu juga sebaliknya, ketika seorang guru termotivasi dengan baik, maka kinerjanya akan meningkat dan hal tersebut akan memberikan dampak positif bagi organisasi, karena kinerja individu mempengaruhi kinerja organisasi.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana para karyawan melakukan aktivitas bekerja dengan beragam kondisi lingkungan kerja sekitar yang dapat merubah dan mempengaruhi kinerja setiap individu karyawan dalam mencapai suatu tujuan perusahaan. Menurut Sunyoto (2012:43) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang telah dibebankan. Maka dapat disimpulkan Lingkungan kerja yang memiliki kondisi sekitar yang baik akan mampu untuk meningkatkan kemampuan kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas yang menjadi

tanggung jawabnya. Sedarmayanti (2009: 52) menyatakan bahwa lingkungan kerja ini sendiri terdiri dari lingkungan kerja fisik dan non fisik yang melekat dengan karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha pengembangan kinerja karyawan.

Stres Kerja

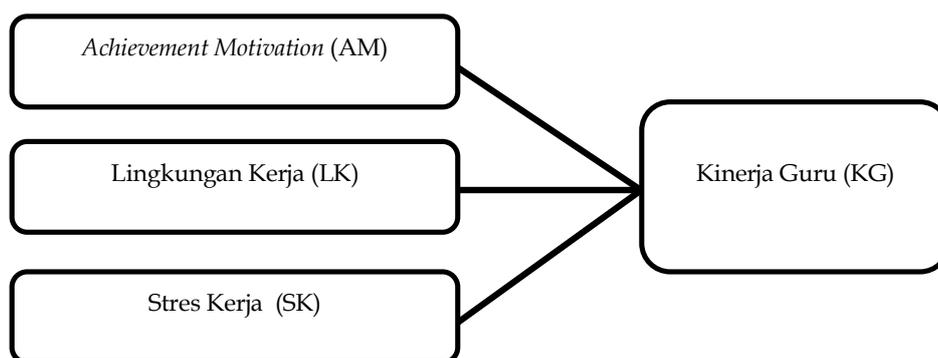
Rivai *et al.* (2010: 308) menyatakan bahwa stres kerja adalah dikarenakan adanya ketidakseimbangan antara karakteristik kepribadian karyawan dengan karakteristik aspek-aspek pekerjaannya dan dapat terjadi pada semua kondisi pekerjaan. Menurut Handoko (2001) jika stres yang sangat tinggi, kinerja dan prestasi kerja akan menurun, karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan, karyawan kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya, menjadi tidak mampu untuk mengambil keputusan-keputusan dan perilakunya tidak teratur dan akibat paling ekstrim adalah kinerja dan prestasi kerja akan menjadi nol karena sakit atau melarikan diri/ pindah kerja (turnover) dan mungkin berhenti.

Kinerja Guru

Kinerja guru ialah kemampuan yang ditunjukkan dalam melaksanakan tugas ataupun pekerjaannya (Rachmawati, 2013:16). Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 pasal 1 ayat 1 tentang Guru dan Dosen: guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi siswa pada pendidikan usia dini, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.

Supomo *et al.* (2018:151) Kinerja guru berkaitan dengan tugas perencanaan, pengelolaan pembelajaran dan penilaian hasil kerja siswa. Sebagai perencana, guru mendesain pembelajaran yang sesuai dengan dilapangan, sebagai pengelola, guru harus menciptakan iklim pembelajaran yang kondusif sehingga siswa dapat belajar dengan baik dan sebagai evaluator, guru melaksanakan penilaian proses dari hasil belajar siswa. Tingkatan operasional, guru merupakan penentu keberhasilan pendidikan melalui kinerjanya pada tingkat institusional, instruksional dan eksperensial (Surya, dalam Supardi, 2013:53).

Kerangka Konseptual



Gambar 2
Kerangka Konseptual

Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian terdahulu, peneliti mengambil enam sumber referensi dari penelitian sebelumnya yang berkaitan sesuai dengan variabel *Achievement Motivation*, *Lingkungan Kerja*, *Stres Kerja*, dan kinerja karyawan. Berikut adalah penelitian terdahulu yang disajikan :

Tabel 3
Peneliti Terdahulu
Hasil Penelitian Terdahulu

Nama Penelitian	Variabel	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
Marpaung, <i>et al.</i> (2014)	Motivasi, Disiplin, dan Kinerja	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil pengujian menunjukkan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
Sari (2014)	Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin, dan Kinerja	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil pengujian menunjukkan Motivasi kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
Hardini, <i>et al.</i> (2014)	Kompetensi, Motivasi, dan Lingkungan kerja dan kinerja	Analisis Regresi Linier Berganda	Kompetensi, Motivasi, dan Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
Yulinda dan Rozzyana. (2018)	Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja	Analisis Regresi Linier Berganda	Kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
Zafar, <i>et al.</i> (2015)	Stres Kerja dan Kinerja	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil pengujian menunjukkan Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
Sengkey, <i>et al.</i> (2017)	Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Kinerja	Regresi berganda linear	stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja

Sumber : Data skunder yang diolah 2020

Pengembangan Hipotesis

H₁ : *Achievement Motivation* (AM) berpengaruh terhadap kinerja guru SDIT Ar-Rayyan Surabaya

H₂ : Lingkungan Kerja (LK) berpengaruh terhadap kinerja guru SDIT Ar-Rayyan Surabaya

H₃ : Stres Kerja (SK) berpengaruh terhadap kinerja guru SDIT Ar-Rayyan Surabaya

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Gambaran Populasi Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan metode penelitian kausal komparatif (Causal comparative research) dengan metode survey. Penelitian kausal komparatif (Causal comparative research) yaitu jenis penelitian dengan karakteristik masalah berupa hubungan sebab-akibat antara dua variabel atau lebih Sugiyono (2014: 74). Penelitian ini menampilkan hubungan sebab akibat atau menyatakan adanya pengaruh Achievement Motivaton, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Guru pada SDIT AR-RAYYAN Surabaya.

Gambaran Dari Populasi Objek Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas. Menurut Sugiyono (2014: 115) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Pada dasarnya populasi merupakan jumlah keseluruhan obyek yang akan diteliti, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang mengajar di SDIT AR-RAYYAN Surabaya yang berjumlah 50 orang.

Teknik Pengambilan Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik responden tertentu yang ditunjuk peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditambah dengan kesimpulan. Menurut Sugiyono (2014: 116) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengambilan sampel bertujuan untuk memperoleh informasi dari kelompok secara spesifik. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2014: 122) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Mempertimbangkan kecilnya jumlah populasi, maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah semua populasi yang akan diteliti yaitu berjumlah sekitar 50 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Berdasarkan sumbernya, data yang dikumpulkan peneliti dapat dibedakan dalam dua jenis, yaitu:

1. Data Primer

Data yang diperoleh melalui pengamatan dan wawancara langsung terhadap guru SDIT Ar-Rayyan Surabaya, baik secara bebas maupun terstruktur (dengan menggunakan kuisioner) mengenai pengaruh *Achievement Motivation*, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Guru.

2. Data Sekunder

Data yang di peroleh dari sumber-sumber berupa buku-buku yang relevan, jurnal, internet dan sumber lain yang terkait dengan penelitian ini.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menyebar kuisioner. Kuisioner yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menyusun daftar pertanyaan secara rinci sesuai indikator yang digunakan dalam penelitian. Menurut Sugiyono (2014: 193) teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan interview (wawancara), kuisioner (angket), observasi (pengamatan), dan gabungan ketiganya. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuisioner. Menurut Sugiyono (2014: 199) kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawabnya.

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan Skala Likert. Menurut Sugiyono (2014: 132), skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian gejala sosial ini telah di tetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.

Sangat Tidak Setuju	(STS)	= 1
Tidak Setuju	(TS)	= 2
Kurang setuju	(KS)	= 3
Setuju	(S)	= 4
Sangat Setuju	(SS)	= 5

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Independen

Menurut Sugiyono (2014: 59) Variabel Independen (bebas) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel independen dalam penelitian ini, sebagai berikut:

- Achievement Motivation (AM)
- Lingkungan Kerja (LK)
- Stres Kerja (SK)

2. Variabel Dependen

Menurut Sugiyono (2014: 59) Variabel dependen (terikat) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel independen (bebas). Variabel dependen dalam penelitian adalah Kinerja Guru (KG).

Teknik Analisis Data

Tujuan dari uji validitas data adalah untuk melihat apakah variabel atau pernyataan yang diajukan dapat mewakili segala informasi yang seharusnya diukur atau validitas menyangkut kemampuan suatu pernyataan atau variabel dalam mengukur apa yang harus diukur. Uji validitas dilakukan dengan menghitung koefisien korelasi yang nilai signifikannya lebih kecil dari 5% (level of significance) menunjukkan bahwa pernyataan tersebut sudah sah/valid dan dapat dibandingkan dengan angka kritis r produk moment. Bila koefisien korelasinya lebih besar dari pada nilai kritis maka suatu pertanyaan dianggap valid (Ghozali, 2013: 135).

Uji reliabilitas berguna untuk menguji apakah hasil dari kuesioner tersebut dapat dipercaya atau tidak. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2013: 47).

Dalam pengujian ini, peneliti mengukur reliabelnya suatu variabel dengan cara melihat Cronbach Alpha, yang nilainya dibandingkan dengan nilai koefisien reliabilitas minimal yang dapat diterima. Jika nilai Cronbach Alpha $> 0,6$, maka instrumen penelitian reliabel. Jika nilai Cronbach Alpha $< 0,6$, maka instrumen penelitian tidak reliabel (Ghozali, 2013: 48).

Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Gozali (2013: 96) analisis regresi digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan independen. Uji ini untuk menguji pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen.

Penelitian ini menggunakan lebih dari dua variabel independen sehingga dalam menjelaskan hubungan dan seberapa besar pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen digunakan dalam model analisis linear berganda. Formulasi persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

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

Berdasarkan persamaan tersebut di atas maka dalam penelitian ini dapat ditulis persamaan sebagai berikut:

$$KG = \alpha + \beta_1 AM + \beta_2 LK + \beta_3 SK + e$$

Keterangan:

KG = Kinerja Guru

α = Konstanta

β_1 - β_3 = Koefisien Regresi

AM = Achievement Motivation

LK = Lingkungan Kerja

SK = Stres Kerja

e = Standar Error

Uji Asumsi Klasik

Menurut Ghozali (2013: 160) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji T dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan cara menggunakan pendekatan grafik Normal Probability Plots, dengan pengujian ini diisyaratkan

bahwa distribusi data penelitian harus mengikuti garis diagonal antara 0 dan pertemuan sumbu X dan Y. Dasar pengambilan keputusan:

- a) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen) (Ghozali, 2013:105). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Multikolinieritas dapat dilihat dengan cara menganalisis nilai VIF (Variance Inflation Factor). Suatu model regresi menunjukkan adanya Multikolinieritas jika:

- 1) Tingkat korelasi > 95%
- 2) Nilai Tolerance < 0,10
- 3) Nilai VIF > 10

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen.

Uji heteroskedastisitas yaitu untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2013: 139). Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual (Y prediksi-Y sesungguhnya) yang telah di-studentized. Dasar analisis adalah:

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Kelayakan Model

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Ghozali, 2013). Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikan level 0,05 ($\alpha=5\%$). Ketentuan penerimaan atau penolakan model penelitian adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai signifikansi F > 0,05 maka model penelitian ini dapat dikatakan tidak layak.
- b. Jika nilai signifikansi F < 0,05 maka model penelitian dapat dikatakan layak.

Analisis koefisien determinasi berganda (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen, Nilai R^2 adalah antara 0 sampai 1 (Ghozali, 2013: 97). Nilai R^2 yang kecil menunjukkan kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Dalam penelitian ini analisis koefisien determinasi berganda digunakan untuk mengukur seberapa besar variasi naik turunnya variabel Achievement motivation (AM), Lingkungan Kerja (LK), Stres Kerja (SK) terhadap Kinerja Guru (KG).

Pengujian Hipotesis

Uji T pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2013: 98). Kriteria uji T dalam penelitian ini adalah:

- Jika nilai signifikansi uji T $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya secara parsial variabel bebas (AM1, LK2 dan SK3) tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (KG) = hipotesis ditolak.
- Jika nilai signifikansi uji T $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya secara parsial variabel bebas (AM1, LK2 dan SK3) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (KG) = Hipotesis diterima.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidak suatu kuesioner. Dalam hal ini uji validitas dilakukan dengan menghitung koefisien korelasi yang nilai signifikannya lebih kecil dari 5% yang menunjukkan bahwa pertanyaan sudah sah/valid. Jika r hitung $> r$ tabel maka pernyataan untuk variabel tersebut valid. Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka hasil dari uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4
Hasil Uji Validitas
Pearson Correlation

Variabel	Indikator	Pearson Correlation	r table	Keterangan
Achievement motivation	Butir AM1	0,741	0,279	Valid
	Butir AM2	0,773	0,279	Valid
	Butir AM3	0,833	0,279	Valid
Lingkungan kerja	Butir AM4	0,639	0,279	Valid
	Butir LK1	0,780	0,279	Valid
	Butir LK2	0,853	0,279	Valid
	Butir LK3	0,775	0,279	Valid
	Butir LK4	0,805	0,279	Valid
	Butir LK5	0,765	0,279	Valid
Stres Kerja	Butir LK6	0,840	0,279	Valid
	Butir SK1	0,781	0,279	Valid
	Butir SK2	0,748	0,279	Valid
	Butir SK3	0,886	0,279	Valid
	Butir SK4	0,868	0,279	Valid
	Butir SK5	0,817	0,279	Valid
	Butir SK6	0,848	0,279	Valid
Kinerja Guru	Butir SK7	0,880	0,279	Valid
	Butir KG1	0,642	0,279	Valid
	Butir KG2	0,639	0,279	Valid
	Butir KG3	0,856	0,279	Valid
	Butir KG4	0,912	0,279	Valid
	Butir KG5	0,904	0,279	Valid

Sumber : Data primer yang diolah 2020

Berdasarkan Tabel 4 diketahui bahwa semua item pernyataan dari seluruh variabel dinyatakan valid. Hal ini terjadi karena keseluruhan item pernyataan mempunyai nilai r hitung $> r$ table.

Uji Reliabilitas

Tabel 5
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha		Keterangan
	Cronbach	Koefisien Alpha	
<i>Achievement motivation (AM)</i>	0,736	0,6	Reliabel
Lingkungan kerja (LK)	0,889	0,6	Reliabel
Stres Kerja (SK)	0,925	0,6	Reliabel
Kinerja Guru (KG)	0,856	0,6	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah 2020

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS maka dapat diketahui bahwa nilai Cronbach Alpha variabel *Achievement motivation*, Lingkungan kerja, Stres Kerja dan Kinerja Guru lebih dari 0,6 sehingga jawaban yang diberikan responden dapat diandalkan/reliable.

Model Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel yang digunakan dalam model penelitian yaitu variabel *achievement motivation*, Lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja guru pada SDIT Ar-Rayyan Surabaya. Data yang diperoleh dari hasil jawaban kuesioner yang telah diisi oleh responden diolah menggunakan SPSS 20. maka secara ringkas hasil perhitungan regresi linear berganda disajikan dalam Tabel 6 berikut ini:

Tabel 6
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
	(Constant)	0,633	0,423	-	-
<i>Achievement motivation</i>	0,333	0,088	0,366	3,810	0,000
Lingkungan kerja	0,313	0,088	0,365	3,555	0,001
Stres Kerja	0,215	0,065	0,334	3,297	0,002

Sumber : Data primer yang diolah 2020

Dari hasil regresi yang didapatkan maka dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:
 $KG = 0,633 + 0,333AM + 0,313LK + 0,215SK + e$

Asumsi Klasik

Salah satu asumsi model linear klasik adalah tidak adanya gejala multikolinieritas diantara variabel-variabel pada analisis model regresi. Gejala multikolinieritas terjadi bila terdapat korelasi diantara variabel independen. Identifikasi secara statistik mengenai ada atau tidaknya gejala multikolinieritas dalam regresi dapat dilihat dari nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF). Kriteria yang digunakan dalam penelitian ini adalah apabila nilai tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10 maka model regresi yang digunakan untuk tidak mengalami gejala multikolinieritas dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 7
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
<i>Achievement motivation (AM)</i>	0,898	1,114	Non Multikolinieritas
Lingkungan kerja (LK)	0,785	1,273	Non Multikolinieritas
Stres Kerja (SK)	0,804	1,244	Non Multikolinieritas

Sumber : Data primer yang diolah 2020

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas yang ditampilkan pada Tabel di atas, menunjukkan bahwa nilai tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10 maka dari seluruh variabel telah

memenuhi kriteria sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala multikolinieritas dalam model regresi yang digunakan.

Uji Kelayakan Model (*Goodness of Fit*)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Ghozali, 2013). Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikan level 0,05 ($\alpha=5\%$) dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

Tabel 8
Hasil Uji F
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.673	3	1.558	24.965	.000 ^a
	Residual	2.870	46	.062		
	Total	7.543	49			

a. Predictors: (Constant), SK, AM, LK
b. Dependent Variable: KG

Sumber : Data primer yang diolah 2020

Dari Tabel 8 dapat dilihat bahwa nilai F hitung dengan tingkat signifikansi 0,000 (di bawah 0,05) sebesar 24,965. Berdasarkan tingkat signifikansinya, maka disimpulkan bahwa variabel yang terdiri dari Achievement Motivation, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru, sehingga model penelitian layak digunakan.

Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Hasil koefisien determinasi antara *achievement motivation*, Lingkungan kerja, dan stres kerja terhadap kinerja guru dapat dilihat dari hasil tabel berikut:

Tabel 9
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.787 ^a	.620	.595	.24979

a. Predictors: (Constant), SK, AM, LK
b. Dependent Variable: KG

Sumber : Data primer yang diolah 2020

Tabel 9 menunjukkan nilai R^2 yang diperoleh sebesar 0,62 atau 62%. Angka tersebut memberi arti bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh Achievement motivation, Lingkungan kerja, dan Stres Kerja sebesar 62%, sedangkan sisanya 38% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disertakan dalam model penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Tabel 10
Hasil Uji Hipotesis (t-test)

Variabel	t _{hitung}	Sig.	Keterangan
<i>Achievement motivation</i>	3,810	0,000	Signifikan
Lingkungan kerja	3,555	0,001	Signifikan
Stres Kerja	3,297	0,002	Signifikan

Sumber : Data primer yang diolah 2020

Berdasarkan pada Tabel diatas, analisis uji hipotesis sebagai berikut:

Pengaruh *Achievement Motivation* terhadap Kinerja Guru

Hasil perhitungan uji t diperoleh tingkat signifikansi untuk variabel *Achievement motivation* sebesar 3,810 dengan sig. = 0,000 < α = 0,05 (level of significant) maka H₀ ditolak dan H₁ diterima. Dengan demikian pengaruh *Achievement motivation* terhadap Kinerja Guru SDIT Ar-Rayyan Surabaya berpengaruh signifikan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru

Hasil perhitungan uji t diperoleh tingkat signifikansi untuk variabel Lingkungan kerja 3,555 dengan sig. = 0,001 < α = 0,05 (level of significant) H₀ ditolak dan H₁ diterima. Dengan demikian pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja guru pada SDIT Ar-Rayyan Surabaya berpengaruh signifikan.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Guru

Hasil perhitungan uji t diperoleh tingkat signifikansi untuk variabel Stres Kerja sebesar 3,297 dengan sig. = 0,002 < α = 0,05 (level of significant) maka H₀ ditolak dan H₁ diterima. Dengan demikian pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja guru pada SDIT Ar-Rayyan Surabaya berpengaruh signifikan.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh *Achievement Motivation* terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *achievement motivation* mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja guru, hal ini dibuktikan dengan hasil uji statistik uji t untuk disiplin diperoleh nilai t hitung sebesar 3,810 dengan nilai signifikansi sebesar (0,000 < α = 0,05). Sehingga penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis pertama yang menyatakan bahwa *Achievement Motivation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Menurut Sunyoto (2012: 98) tujuan diberikannya motivasi kepada karyawan atau seseorang antara lain untuk mendorong semangat dan gairah karyawan, meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktifitas kerja karyawan, mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan, meningkatkan kreatifitas, guru mempunyai motivasi tinggi, serta pelaksanaan pengajaran dengan tepat waktu.

Hasil penelitian terkait dengan pengaruh *Achievement Motivation* terhadap kinerja guru pada SDIT Ar-Rayyan menunjukkan hasil positif signifikan. Sehingga dapat diartikan bahwa semakin tinggi *Achievement Motivation* maka akan meningkatkan kinerja pada guru SDIT Ar-Rayyan Surabaya. Hal tersebut terjadi karena seorang guru di SDIT Ar-Rayyan selalu diberikannya motivasi secara terus menerus dan mengakibatkan timbulnya kebutuhan akan tugas yang diberikan sekolah merupakan tantangan yang harus dilakukan, melakukan pekerjaan dengan lebih baik dari sebelumnya, mengejar sesuatu yang dinilai tidak terlalu sulit dan tidak terlalu mudah, timbul rasa ingin segera memperoleh hasil dari apa yang telah dilakukan, serta guru memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas maupun pekerjaannya. Sehingga hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lestariningsih (2017) bahwa *Achievement Motivation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap performance Dosen PTS.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru, hal ini dibuktikan dengan hasil uji statistik uji t untuk Lingkungan kerja

diperoleh nilai t hitung sebesar 3,555 dengan nilai signifikan sebesar ($0,001 < \alpha = 0,05$). Sehingga penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis kedua yang menyatakan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Menurut Sunyoto (2012:43) lingkungan kerja merupakan ruang lingkup dalam suatu perusahaan yang mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Lingkungan kerja juga merupakan suatu keadaan yang dapat mendukung di lingkungan individu dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan yang dapat memberikan pengaruh bagi kinerjanya.

Hasil penelitian terkait dengan pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja guru pada SDIT Ar-Rayyan menunjukkan hasil positif signifikan. Sehingga dapat diartikan bahwa semakin baik Lingkungan Kerja maka akan meningkatkan kinerja pada guru SDIT Ar-Rayyan Surabaya. Hal tersebut terjadi pada SDIT Ar-Rayyan, adanya hubungan kerja yang harmonis antar rekan guru, lingkungan dengan tingkat kebisingan yang rendah sehingga memberikan kenyamanan dalam bekerja, guru taat dalam peraturan kerja yang telah ditetapkan, pengaturan penerangan dan sirkulasi udara yang diatur sedemikian rupa dengan baik, tingginya fasilitas tingkat keamanan yang diberikan kepada guru, serta lingkungan pada sekolah telah mendukung didalam menjalankan kegiatan operasionalnya seperti tersedianya alat bantu kerja yaitu komputer, print, serta fasilitas pendukung lainnya yang memudahkan guru dalam menjalankan tugasnya agar menciptakan kinerja yang baik untuk mencapai tujuan perusahaan. Sehingga hasil penelitian ini sejalan dengan Hardini, et al (2014) bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja guru, hal ini dibuktikan dengan hasil uji statistik uji t untuk stres kerja diperoleh nilai t hitung sebesar 3,297 dengan nilai signifikansi sebesar ($0,002 < \alpha = 0,05$). Sehingga penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Menurut Handoko (2001) jika stres yang sangat tinggi, kinerja dan prestasi kerja akan menurun, karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan, karyawan kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya, menjadi tidak mampu untuk mengambil keputusan-keputusan dan perilakunya tidak teratur dan akibat paling ekstrim adalah kinerja dan prestasi kerja akan menjadi nol karena sakit atau melarikan diri/ pindah kerja (turnover) dan mungkin berhenti.

Hasil penelitian terkait dengan pengaruh Stres Kerja terhadap kinerja guru pada SDIT Ar-Rayyan menunjukkan hasil positif signifikan. Dapat diketahui bahwa pihak manajemen hingga pimpinan memberikan agenda bulanan khusus (jadwal pertemuan antar pegawai) hal tersebut bertujuan untuk merekatkan dan menciptakan hubungan yang harmonis serta meminimalisir timbulnya konflik antar rekan guru maupun antar karyawan dan hal tersebut dapat menurunkan stres, disamping itu pimpinan selalu memberikan kesesuaian waktu dalam menyelesaikan tugas yang akan diberikan kepada guru, pihak manajemen memberikan fasilitas pendukung dalam kegiatan operasional sekolah dengan tujuan agar guru mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan hal tersebut dapat mengurangi stres. Pimpinan selalu memperhatikan stres terhadap guru dan memberikan dorongan ke arah yang positif secara terus menerus, Hal tersebut menjadikan guru pada SDIT Ar-Rayyan selalu merasa tertantang akan sebuah pekerjaan dan tugas yang diberikan oleh pimpinan serta timbul gairah untuk meningkatkan kemampuan berinteraksi dengan lebih baik, lebih intensif atau lebih cepat dalam menjalankan tugas maupun tanggung jawab yang telah diberikan. Sehingga penelitian ini sejalan dengan Damayanthi (2015) bahwa adanya pengaruh Positif Signifikan antara Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh *Achievement Motivation*, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Guru, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: (1). *Achievement Motivation* mempunyai pengaruh signifikan dengan arah positif terhadap kinerja guru pada SDIT Ar-Rayyan. Pemberian motivasi dilakukan secara konsisten dan sesuai sasaran maka guru akan lebih giat dan semangat untuk melaksanakan pekerjaannya. (2). Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh signifikan dengan arah positif terhadap kinerja guru pada SDIT Ar-Rayyan. Jika lingkungan kerja mampu mendukung pekerjaan, maka guru akan lebih semangat dan baik dalam melaksanakan pekerjaannya. (3). Stres Kerja mempunyai pengaruh signifikan dengan arah positif terhadap kinerja guru pada SDIT Ar-Rayyan. Jika timbulnya stres seorang guru dengan rentan skala rendah hingga tinggi dapat diminimalisir, maka guru akan lebih baik dalam melakukan pekerjaannya.

Keterbatasan

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan, ada beberapa keterbatasan antara lain sebagai berikut: (1). Terdapat beberapa variabel yang mempengaruhi Kinerja Guru namun dalam penelitian ini hanya meneliti tiga variabel independen, yaitu *Achievement Motivation*, Lingkungan Kerja dan Stres kerja, sedangkan masih banyak variabel lain yang mempengaruhi Kinerja Guru, sehingga Penelitian ini belum mencakup keseluruhan faktor - faktor yang mempengaruhi Kinerja Guru. (2). Penelitian ini menggunakan subyek penelitian yang jumlahnya terbatas yaitu hanya sebanyak 50 responden, jumlah tersebut merupakan keseluruhan guru yang bekerja di SDIT AR-RAYYAN Surabaya.

Saran

Berdasarkan analisis penelitian yang telah dilakukan dapat dikemukakan saran sebagai berikut: (1). Pimpinan sekolah diharapkan memberikan motivasi kepada guru agar kinerja guru lebih berkualitas dan menciptakan alumni yang mampu bersaing dengan lulusan sekolah lain. (2). Pimpinan sekolah memperhatikan lingkungan kerja guru. Karena dengan lingkungan kerja yang sesuai akan menyebabkan guru nyaman dalam bekerja dan pada akhirnya akan mendorong kinerja yang lebih baik. (3). Sekolah selalu berusaha menghilangkan stres pada guru dengan selalu menciptakan suasana yang kondusif agar terciptanya hubungan kerja yang harmonis, memberikan kesesuaian waktu terhadap pekerjaan yang akan diberikan serta memberikan fasilitas kerja mendukung pekerjaan karena faktor ini juga berpengaruh terhadap kinerja pada guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. PT. Gelora Aksara Pratama. Bandung.
- Barnawi dan M. Arifin. 2014. *Kinerja Guru Profesional: Instrumen Pembinaan, Peningkatan dan Penilaian*. Jogjakarta: AR-RUZZ MEDIA.
- Damayanthi E.L. 2015. *Hubungang antara Stres Kerja dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan*. Universitas Merdeka. Surabaya
- Depdiknas. 2003. *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional.
- _____. 2005. *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen*. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional.
- Fahmi, I. (2016). *Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Alfabeta.
- Ghozali, I. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS. Edisi Ketujuh*. Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. BPFE Yogyakarta.
- _____. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Edisi Kedua. Cetakan Kedelapan belas. Penerbit BPFE. Yogyakarta.
- _____. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-YOGYAKARTA.
- Hasibuan, M.S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta.
- Indrasari, M. 2017. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Indomedia Pustaka, Surabaya.
- Jamaris, M. 2013. *Orientasi dalam Psikologi Pendidikan*. Bogor: Galia Indonesia.
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- _____. 2014. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada.
- Kompri. 2014. *Manajemen Sekolah Teori dan Praktik*. Bandung: ALFABETA
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.

- Lestariningsih, M. 2017. *Self Efficacy, Achievement Motivation, Affective Commitment dan Pengaruhnya Terhadap Performance Dengan Moderasi Perceived Organizational Support*. Universitas Airlangga. Surabaya
- Luthans, F. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Penerbit ANDI. Yogyakarta.
- Mangkunegara, AP. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Maqfiranti, V., H. Sjahrudin., dan A. Anto. 2014. *Pengaruh Stres dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan PT. Bumi Jasa Utama (Kallatransport) Makassar*. E-Library STIE YPBUP Bongaya.
- Marpaung, I. M., D. Hamid., dan M. Iqbal. 2014. *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Rumah Sakit Reksa Waluya Mojokerto)*. *Jurnal Administrasi Bisnis* 15(2).
- Nawawi, H. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- Nitisemito, Alex S. 1982. *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Cetakan ketiga. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Priansa, D.J. 2014. *Kinerja dan Profesionalisme Guru*. Bandung: ALFABETA.
- Rachmawati, T. 2013. *Penilaian Kinerja Profesi Guru dan Angka Kreditnya*. Yogyakarta: GAVA MEDIA.
- Rivai, V. dan D. Mulyadi. 2010. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Edisi 7. Rajawali Pers. Jakarta.
- _____. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : dari Teori dan Praktik*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Robbins 2002. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga
- _____. 2008. *Perilaku Organisasi*. Buku 2 : Edisi Dua Belas. Salemba Empat. Jakarta.
- Sari Y. K. 2014. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Patra Komala Di Dumai*. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis* VI(2): 119-127.
- Sedarmayanti, 2009. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. CV. Mandar Maju, Bandung.
- Sipatu, L. (2013). *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Undata Palu*. *E-Jurnal Katalogis*, I (1).
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, R and D*. Alfabeta. Bandung.

- Sunarso dan Kusnadi. 2010. Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Manajemen Sumber daya Manusia* 4(1): 72 - 79.
- Sunyoto, D. 2012. *Teori, Kuisisioner Dan Analisa Data Sumber Daya Manusia*. Center For Academic Publishing Service (CAPS). Yogyakarta.
- _____. 2015. *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Penerbit PT. Buku Seru. Jakarta.
- Supardi. 2013. *Kinerja Guru*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Supomo, R. dan N. Eti. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. YRAMA WIDYA. Bandung.
- Surya, M. 2014. *Psikologi Guru: Konsep dan Aplikasi*. Bandung: ALFABETA.
- Uno, H.B dan N. Lamatenggo. 2012. *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sutrisno, E. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kedua. Premada Media Group. 2010. Jakarta.
- Wibowo, B. (2016). *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada bagian Quality Control Divisi Liquid PT. Wings Surya*. Universitas Muhammadiyah Surabaya.
- Wukir. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Sekolah*. Yogyakarta : Multi Presindo.
- Yani, M. 2012. *Manajement Sumber Daya manusia*. PT. Mitra Wacana Media. Jakarta.
- Zafar, Q., A. Ali., T. Hameed., T. Ilyas., & H.I. Younas. 2015. The Influence of Job Stress on Employees Performance in Pakistan. *American Journal of Social Science Research* 1(4): 221-225.