

PENGARUH DISIPLIN KERJA, *ACHIEVEMENT MOTIVATION*, DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA GURU

Muhammad Muhidin
umoch19@gmail.com
Marsudi Lestariningsih

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

This research aimed to examine the influence of work discipline, achievement motivation and work stress to the teachers' performance at SMP YPP Nurul Huda Surabaya. This research used quantitative research. The sample of this research used saturated sampling method with an existed population. Based on the saturated sampling method it was obtained 30 samples of all teachers at SMP YPP Nurul Huda Surabaya in 2018. The analysis method used multiple linier regressions analysis with the instrument of SPSS 22 version. The result of this research showed that work discipline gave positive and significant influence to the teachers' performance. The achievement motivation gave negative and insignificant influence to the teachers' performance and the work stress gave negative and significant influence to the teachers' performance at SMP YPP Nurul Huda Surabaya. Moreover, the work discipline was a dominant variable which influenced the teachers' performance at SMP YPP Nurul Huda Surabaya. Three of variables have significant influence to teachers' performance

Keywords: work discipline, achievement motivation, work stress, teachers' performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja, *achievement motivation* dan stress kerja terhadap kinerja guru pada SMP YPP Nurul Huda Surabaya. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Gambaran dari populasi (objek) penelitian adalah guru SMP YPP Nurul Huda Surabaya. Populasi dalam penelitian ini adalah berjumlah 30 orang guru. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah semua populasi yang akan diteliti yaitu berjumlah sekitar 30 orang. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan SPSS versi 22. 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 pengujian secara parsial menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, *achievement motivation* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru, dan stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP YPP Nurul Huda Surabaya. Sementara disiplin kerja adalah variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja guru pada SMP YPP Nurul Huda Surabaya. Dari 3 variabel mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Kata Kunci: disiplin kerja, *achievement motivation*, stress kerja dan kinerja guru

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan aspek penting untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar mampu bersaing di zaman yang semakin maju. 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. Sumber daya manusia yang berkualitas akan mencerminkan kemajuan suatu bangsa. Pendidikan yang berkualitas dapat menciptakan sumber daya manusia yang

berkualitas. Sesuai dengan Undang-Undang tentang Sistem Pendidikan Nasional, pendidikan merupakan hak dari semua individu.

Penyelenggaraan pendidikan di Indonesia sesuai dengan Undang-Undang tersebut, memiliki fungsi dan tujuan sebagaimana tertuang dalam Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 Bab II pasal 3 menyebutkan bahwa: Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi siswa agar menjadi manusia yang beriman, bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab. Tujuan Pendidikan nasional, sebagaimana tercantum dalam Undang-Undang tersebut bertujuan untuk meletakkan dasar pengetahuan, kecerdasan, akhlak mulia, kepribadian, keterampilan untuk diri sendiri, dan mengikuti pendidikan lebih lanjut. Menurut Sahertian (2010:1) pendidikan adalah usaha sadar untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pendidikan bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Pemerintah semakin terdorong memperbaiki kualitas dan mutu pendidikan. Berbagai usaha yang dilakukan antara lain memperluas kesempatan belajar, peningkatan relevansi pendidikan dengan kebutuhan tenaga kerja dan meningkatkan efisiensi pendidikan, peningkatan keahlian 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 kualitas dan 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.

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

Disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi (Sinambela, 2016:334).

Mc Clelland menyatakan *Achievement motivation* adalah dorongan untuk melebihi, mencapai standar-standar, berusaha keras untuk berhasil (Robbins, 2008:230). Menurut Mc Clelland dalam teori motivasi adalah perbuatan yang dilakukan oleh individu didorong oleh adanya kebutuhan untuk berprestasi sebaik mungkin dalam mencapai tujuan (Surya, 2014:57).

Pekerja memiliki energi potensial yang dapat dimanfaatkan tergantung pada dorongan motivasi, situasi, dan peluang yang ada. Kebutuhan pekerja yang dapat memotivasi gairah kerja adalah kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan *afiliasi*, kebutuhan akan kekuasaan (McClelland, dalam Kadarisma, 2012:283).

Menurut Fahmi (2016:277) stres adalah suatu keadaan yang menekan diri jiwa seseorang diluar kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya. Stres tidak timbul begitu saja namun sebab-sebab stres timbul umumnya diikuti oleh faktor peristiwa yang mempengaruhi kejiwaan seseorang, dan peristiwa itu terjadi diluar dari kemampuan kondisi tersebut telah menekan jiwanya. Sejalan dengan (Ilham, dalam Rivai, 2010: 308) menyatakan bahwa stres kerja adalah dikarenakan adanya ketidak seimbangan antara karakteristik kepribadian karyawan dengan karakteristik aspek-aspek pekerjaannya dan dapat terjadi pada semua kondisi pekerjaan.

Marpaung *et al.* (2014) menyatakan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, menurut Sunarso *et al.* (2010) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa disiplin tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. penelitian juga didukung oleh Sari (2014) menyatakan disiplin tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan research gap di atas dapat dijadikan suatu permasalahan penelitian, sehingga perlunya dilakukan sebuah penelitian tentang disiplin kerja.

Marpaung *et al.* (2014) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut didukung oleh hasil penelitian Sunarso *et al.* (2010) mengemukakan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dari hasil penelitian Sari (2014) menjelaskan 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*.

Menurut hasil penelitian Zafar *et al.* (2015) menyatakan stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Berbeda dari hasil penelitian Maqfiranti *et al.* (2014) menyatakan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Berdasarkan research gap di atas dapat dijadikan suatu permasalahan penelitian, sehingga perlunya dilakukan sebuah penelitian tentang stres kerja. Berdasarkan latar belakang tersebut maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (1) apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMP YPP Nurul Huda Surabaya? (2) apakah *achievement motivation* berpengaruh terhadap kinerja guru SMP YPP Nurul Huda Surabaya? (3) apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMP YPP Nurul Huda Surabaya? (4) manakah diantara variabel disiplin kerja, *achievement motivation*, dan stres kerja yang berpengaruh dominan terhadap kinerja guru SMP YPP Nurul Huda Surabaya?. Sedangkan tujuan penelitian adalah: (1) untuk mengetahui pengaruh dari disiplin kerja terhadap kinerja guru SMP YPP Nurul Huda Surabaya. (2) untuk mengetahui pengaruh dari *achievement motivation* terhadap kinerja guru SMP YPP Nurul Huda Surabaya. (3) untuk mengetahui pengaruh dari stres kerja terhadap kinerja guru SMP YPP Nurul Huda Surabaya. (4) untuk mengetahui variabel manakah diantara variabel disiplin, *achievement motivation*, dan stres kerja yang berpengaruh dominan terhadap guru SMP YPP Nurul Huda Surabaya.

TINJAUAN TEORITIS

Kinerja Guru

Supomo *et al.* (2018:151) kinerja guru berkaitan dengan tugas perencanaan, pengelolaan pembelajaran dan penilaian hasil kerja siswa. Sebagai perencana, maka guru harus mampu mendesain pembelajaran yang sesuai dengan kondisi dilapangan, sebagai pengelola, maka guru harus mampu menciptakan iklim pembelajaran yang kondusif sehingga siswa dapat belajar dengan baik dan sebagai evaluator, maka guru harus mampu melaksanakan penilaian proses dari hasil belajar siswa. Priansa (2014:79) mengungkapkan bahwa kinerja guru merupakan tingkat keberhasilan guru dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja guru dapat diartikan sebagai suatu keadaan yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya serta menggambarkan perbuatan yang ditampilkan guru selama proses pembelajaran (Supardi 2013:54). Indikator kinerja guru yang digunakan untuk mengukur kinerja guru dalam instrumen penelitian menurut Supomo *et al.* (2018:151) adalah : (1) merencanakan pembelajaran, (2) melaksanakan pembelajaran, (3) menilai hasil pembelajaran, (4) membimbing dan melatih, (5) melaksanakan tugas tambahan.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang guru untuk secara teratur, tekun, terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang telah ditetapkan (Sinambela, 2012:239). Sedangkan menurut Hasibuan (2012:193) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati aturan-aturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan menurut Handoko *et al.* (2014:334) adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Indikator disiplin kerja yang digunakan untuk mengetahui tingkat disiplin pada guru dalam instrumen penelitian menurut (Rivai, dalam Sinambela, 2010:355-356) adalah: (1) ketaatan pada peraturan kerja, (2) ketaatan pada standar kerja, (3) kehadiran, (4) tingkat kewaspadaan tinggi, (5) bekerja etis.

Achievement Motivation

McClelland mengemukakan (Kadarisma, 2014:283) bahwa seseorang pekerja memiliki energi potensial yang dapat dimanfaatkan tergantung pada dorongan motivasi, situasi, dan peluang yang ada. Kebutuhan pekerja yang dapat memotivasi gairah kerja adalah kebutuhan akan prestasi,

kebutuhan akan afiliasi, kebutuhan akan kekuasaan. *achievement motivation* adalah merupakan kebutuhan guru dalam melakukan proses belajar mengajar untuk meningkatkan performance (Luthans, 2006:274). Penelitian ini meminjam istilah dari McClelland tetapi disesuaikan dengan keadaan nyata di dunia pendidikan. Menurut (Luthans, 2006:274) indikator *achievement motivation* yang digunakan untuk mengetahui tingkat motivasi pada guru adalah: (1) membutuhkan tugas guru dari sekolah merupakan tantangan yang harus dilakukan, (2) membutuhkan tugas guru untuk dilakukan dengan lebih baik dari yang telah dilakukan selama ini, (3) membutuhkan tugas guru sebagai sesuatu yang tidak terlalu mudah dan terlalu sulit, (4) membutuhkan tugas guru yang segera mendapatkan umpan balik.

Stres Kerja

Definisi stres menurut Fahmi (2016:277) stres adalah suatu keadaan yang menekan diri jiwa seseorang diluar kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya, Stres tidak timbul begitu saja namun sebab-sebab stres timbul umumnya diikuti oleh faktor peristiwa yang mempengaruhi kejiwaan seseorang, dan peristiwa itu terjadi diluar dari kemampuan kondisi tersebut telah menekan jiwanya. Stres kerja adalah kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik pada guru SMP YPP Nurul Huda Surabaya (Sunyoto, 2015:91). Menurut Sunyoto (2015: 91) stres kerja dapat diukur dengan beberapa indikator yaitu: (1) ketidak-mengertian tanggung jawab pekerjaan, (2) konflik dalam melaksanakan pekerjaan, (3) ketidakcukupan waktu dalam melaksanakan pekerjaan, (4) ruang kerja yang tidak memadai, (5) penyelesaian pekerjaan dengan segera, (6) tempat kerja yang tidak sehat, (7) tidak tersedianya layanan yang mendukung pekerjaan.

Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru

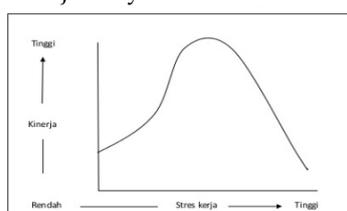
Hasibuan (2012:193) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati aturan-aturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan disiplin kerja yang tinggi, guru akan bekerja lebih giat dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan disiplin kerja yang rendah guru tidak mempunyai semangat kerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kedisiplinan harus ditegakkan. Tanpa adanya dukungan disiplin guru yang baik, akan sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya.

Hubungan Achievement Motivation Terhadap Kinerja

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) bahwa kondisi mental dan psikis pegawai, amat besar pengaruhnya untuk produktivitas kinerja.

Hubungan Stressor, Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru

Pada saat tingkat stres yang dialami karyawan rendah dan tidak ada *stressor* sama sekali, karyawan akan cenderung berkerja pada tingkat prestasi yang akan dicapai. Ketika stres mengalami peningkatan sampai tingkat yang tinggi, kinerja akan semakin menurun disebabkan orang tersebut akan menggunakan tenaganya untuk mengatasi stres daripada untuk melakukan tugasnya. Berikut model hubungan *stressor*, stres, dan kinerja karyawan:



Sumber: (Robbins *et al.* 2006: 228)

Gambar 3
U-terbalik

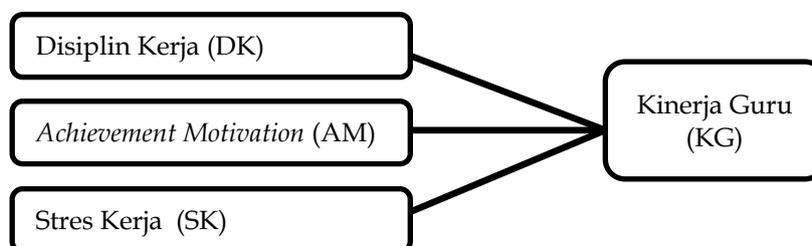
Menurut Robbins *et al.* (2008:228-229) Hubungan U-terbalik yang menyatakan bahwa stres pada tingkat rendah sampai sedang, akan merangsang tubuh untuk meningkatkan kemampuan untuk bereaksi. Pada saat itulah individu sering melakukan tugasnya dengan lebih baik, lebih intensif atau lebih cepat. Sebaliknya, stres pada tingkat yang lebih tinggi dan terus berkelanjutan akan memicu perubahan fisik dan mental ke arah yang lebih lemah atau berpola negatif, sehingga mengakibatkan kinerja menurun.

Hasil Penelitian Terdahulu

Nama Penelitian	Variabel	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
Marpaung, I, <i>et al.</i> (2014)	Motivasi, Disiplin, dan Kinerja	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil pengujian menunjukkan Motivasi dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
Sunarso, <i>et al.</i> (2010)	Kepemimpinan, Disiplin, Beban Kerja, Motivasi, dan Kinerja	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil pengujian menunjukkan Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja, Disiplin tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja, Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dan Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja
Sari (2014)	Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin, dan Kinerja	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil pengujian menunjukkan Kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan Disiplin tidak berpengaruh positif dan 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
Maqfiranti, <i>et al.</i> (2014)	Stres, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil pengujian menunjukkan Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

Rerangka Konseptual

Rerangka konseptual yang diperoleh dalam penelitian ini pada gambar 4 sebagai berikut:



Gambar 4
Kerangka Konseptual

Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan rerangka konseptual di atas, dapat disusun beberapa hipotesis penelitian sebagai berikut: (1) diduga disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMP YPP Nurul Huda

Surabaya. (2) diduga *achievement motivation* berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMP YPP Nurul Huda Surabaya. (3) diduga stres kerja berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMP YPP Nurul Huda Surabaya. (4) diduga diantara disiplin kerja, *achievement motivation* dan stres kerja manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja guru SMP YPP Nurul Huda Surabaya.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian Dan Gambaran Dari Populasi Penelitian

Jenis penelitian

Berdasarkan jenis riset, penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan metode kausal komperatif (*causal comparative research*), yaitu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2013:57). Penelitian ini menampilkan hubungan sebab akibat atau menyatakan adanya pengaruh disiplin kerja, *achievement motivaton*, dan stres kerja terhadap kinerja guru pada SMP YPP Nurul Huda Surabaya.

Populasi

Menurut Sugiyono (2013:90) 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 SMP YPP Nurul huda Surabaya yang berjumlah 30 orang.

Teknik Pengambilan Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2013:91). Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2013:124) sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel dengan cara mengambil seluruh anggota populasi sebagai responden atau sampel. Jadi, Pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh guru di SMP YPP Nurul Huda Surabaya sebanyak 30 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara, observasi, dan kuesioner. Dalam kuisioner ini, skor diukur dengan menggunakan skala likert. Skala likert menurut Sugiyono (2013: 93) digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial yang telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yaitu sebagai berikut: sangat setuju (5), setuju (4), netral (3), tidak setuju (2), sangat tidak setuju (1).

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Variabel bebas (*Independent Variabel*)

Menurut Sugiyono (2013: 59) variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah disiplin kerja (DK), *achievement motivation* (AM) dan stres kerja (SK). Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang guru untuk secara teratur, tekun, terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang beraku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang telah ditetapkan (Sinambela, 2012:239). indikator yang digunakan berdasarkan pendapat (Rivai, dalam Sinambela, 2010:355-356), yaitu (1) ketaatan pada peraturan kerja, (2) ketaatan pada standar kerja, (3) kehadiran, (4) tingkat kewaspadaan tinggi, (5) bekerja etis.

Achievement motivation adalah merupakan kebutuhan guru dalam melakukan proses belajar mengajar untuk meningkatkan *performance*. Menurut Luthans (2006:274) indikator *achievement motivation* yang digunakan untuk mengetahui tingkat motivasi pada guru adalah: (1) membutuhkan tugas guru dari sekolah merupakan tantangan yang harus dilakukan, (2) membutuhkan tugas guru untuk dilakukan dengan lebih baik dari yang telah dilakukan selama ini, (3) membutuhkan tugas guru sebagai sesuatu yang tidak terlalu mudah dan terlalu sulit, (4) membutuhkan tugas guru yang segera mendapatkan umpan balik. Stres kerja adalah kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik pada guru SMP YPP Nurul Huda Surabaya (Sunyoto, 2015:91). Indikator yang digunakan yaitu: (1) ketidak mengertian tanggung jawab pekerjaan, (2) konflik dalam melaksanakan pekerjaan, (3) ketidak cukupan waktu dalam melaksanakan pekerjaan, (4) ruang kerja

yang tidak memadai, (5) penyelesaian pekerjaan dengan segera, (6) tempat kerja yang tidak sehat, (7) tidak tersedianya layanan yang mendukung pekerjaan.

Variabel terikat (*Dependent Variabel*)

Variabel terikat “merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas” (Sugiyono 2013:64). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja guru (KG). Supomo *et al.* (2018:151) kinerja guru berkaitan dengan tugas perencanaan, pengelolaan pembelajaran dan penilaian hasil kerja siswa. Sebagai perencana, maka guru harus mampu mendesain pembelajaran yang sesuai dengan kondisi dilapangan, sebagai pengelola, maka guru harus mampu menciptakan iklim pembelajaran yang kondusif sehingga siswa dapat belajar dengan baik dan sebagai evaluator, maka guru harus mampu melaksanakan penilaian proses dari hasil belajar siswa. Adapun indikator kinerja guru dalam penelitian ini adalah (1) merencanakan pembelajaran, (2) melaksanakan pembelajaran, (3) menilai hasil pembelajaran, (4) membimbing dan melatih, (5) melaksanakan tugas tambahan.

Teknik Analisis Data

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menghitung koefisien korelasi yang nilai signifikannya lebih kecil dari 5% (*level of significance*) menunjukkan bahwa pernyataan tersebut sudah sah atau 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

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 Linear Berganda

Menurut Ghozali (2013: 96) analisis regresi digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan independen. Formulasi persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$KK = \alpha + \beta_1 DP + \beta_2 MO + \beta_3 SK + e$$

Dimana:

KK = Kinerja guru

α = Konstanta

$\beta_1 - \beta_3$ = Koefisien Regresi

X1 = Disiplin Kerja

X2 = *Achievement Motivation*

X3 = Stres Kerja

e = Standar Error

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2013:160) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan menggunakan pendekatan grafik *normal probability plots*, dengan pengujian ini disyaratkan bahwa distribusi data penelitian harus mengikuti garis diagonal antara 0 dan pertemuan sumbu X dan Y. Dasar pengambilan keputusan: (1) jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. (2) 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

Menurut Ghozali (2013: 105) uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). 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

Menurut Ghozali (2013: 139) uji heteroskedastisitas yaitu untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. 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: (1) jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi *heteroskedastisitas*. (2) 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

Pengujian Signifikan Secara Multiple (Uji F)

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: (1) jika nilai signifikansi F > 0,05 maka model penelitian ini dapat dikatakan tidak layak. (2) jika nilai signifikansi F < 0,05 maka model penelitian dapat dikatakan layak.

Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Menurut Ghozali (2013: 97), 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. 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 disiplin kerja (DK), *achievement motivation* (AM), stres kerja (SK) terhadap kinerja guru (KG).

Pengujian Hipotesis

Uji t

Menurut Ghozali (2013: 98) uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Kriteria uji t dalam penelitian ini adalah: (1) Jika nilai signifikansi uji t > 0,05, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya secara parsial variabel bebas (DK₁, AM₂, dan SK₃) tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (KG) = hipotesis ditolak. (2) Jika nilai signifikansi uji t < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya secara parsial variabel bebas (DK₁, AM₂, dan SK₃) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (KG) = Hipotesis diterima.

Uji Koefisien Determinasi Parsial (r^2)

Koefisien determinasi (r^2) parsial merupakan suatu alat utama yang mengetahui sejauhmana tingkat hubungan antara variabel X dan Y. Dengan kriteria keputusan sebagai berikut: (1) Nilai r^2 yang

sangat besar menunjukkan variabel bebas (X) tersebut memiliki kontribusi terbesar (dominan) terhadap perubahan variabel terikat (Y). (2) Jika angka korelasi negatif, maka dikatakan memiliki pengaruh yang negatif (berbanding terbalik). (3) Setelah diketahui hasil perhitungan didapatkan maka diketahui variabel bebas (X) yang mempunyai kontribusi yang paling dominan terhadap variabel terikat (Y) dengan melihat kontribusi yang paling besar.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai Disiplin Kerja (DK)

Tabel 1
Distribusi Frekuensi Berdasarkan Disiplin Kerja

No	Indikator	Frekuensi					Total Skor	N	Mean
		SS	S	N	TS	STS			
1	Ketaatan pada peraturan kerja	40	72	9	2	0	123	30	4,10
2	Ketaatan pada standar kerja	55	68	0	2	1	126		4,20
3	Kehadiran	50	64	12	0	0	126		4,20
4	Tingkat kewaspadaan tinggi	60	56	9	2	0	127		4,23
5	Bekerja etis	45	56	15	0	2	118		3,93
Total									4,13

Sumber: Data Primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel 1 terlihat bahwa rata-rata responden yaitu seluruh guru SMP YPP Nurul Huda Surabaya, menyatakan “setuju” dalam menjawab pertanyaan yang diberikan tentang semua aspek disiplin kerja yang meliputi : ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, kehadiran, tingkat kewaspadaan tinggi, bekerja etis.

Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai Achievement Motivation (AM)

Tabel 2
Distribusi Frekuensi Berdasarkan Achievement Motivation

No	Indikator	Frekuensi					Total Skor	N	Mean
		SS	S	N	TS	STS			
1	Mebutuhkan tugas guru dari sekolah merupakan tantangan yang harus dilakukan	85	36	3	6	0	130	30	4.33
2	Mebutuhkan tugas guru untuk dilakukan dengan lebih baik dari yang telah dilakukan selama ini	85	32	9	4	0	130		4.33
3	Mebutuhkan tugas guru sebagai sesuatu yang tidak terlalu mudah dan terlalu sulit	40	56	12	6	1	115		3.83
4	Mebutuhkan tugas guru yang segera mendapatkan umpan balik	25	48	21	8	2	104		3.47
Total									3.99

Sumber: Data Primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel 2 terlihat bahwa rata-rata responden yaitu seluruh guru pada SMP YPP Nurul Huda Surabaya, menyatakan “tidak setuju” dalam menjawab pertanyaan yang diberikan tentang semua aspek *achievement motivation* yang meliputi: membutuhkan tugas guru dari sekolah merupakan tantangan yang harus dilakukan, membutuhkan tugas guru untuk dilakukan dengan lebih baik dari yang telah dilakukan selama ini, membutuhkan tugas guru sebagai sesuatu yang tidak terlalu mudah dan terlalu sulit, membutuhkan tugas guru yang segera mendapatkan umpan balik.

Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai Stres Kerja (SK)

Tabel 3
Distribusi Frekuensi Berdasarkan Stres Kerja

No	Indikator	Frekuensi					Total Skor	N	Mean
		SS	S	N	TS	STS			
1	Ketidak mengerti tanggung jawab pekerjaan	0	0	3	30	14	47	30	1.57
2	Konflik dalam melaksanakan pekerjaan	0	4	15	28	10	57	30	1.90
3	Ketidacukupan waktu dalam melaksanakan pekerjaan	0	0	24	26	9	59	30	1.97
4	Ruang kerja yang tidak memadai	5	20	24	26	3	78	30	2.60
5	Penyelesaian pekerjaan dengan segera	20	36	30	12	1	99	30	3.30
6	Tempat kerja yang tidak sehat	0	0	9	34	10	53	30	1.77
7	Tidak tersedianya layanan yang mendukung pekerjaan	0	16	12	34	5	67	30	2.23
Total								30	2.19

Sumber: data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel 3 terlihat bahwa rata-rata responden yaitu seluruh guru pada SMP YPP Nurul Huda Surabaya, menyatakan "setuju" dalam menjawab pertanyaan yang diberikan tentang semua aspek stres kerja yang meliputi : ketidak mengerti tanggungjawab pekerjaan, konflik dalam melaksanakan pekerjaan, ketidak cukupan waktu dalam melaksanakan pekerjaan, ruang kerja yang tidak memadai, penyelesaian pekerjaan dengan segera, tempat kerja yang tidak sehat, tidak tersedianya layanan yang mendukung pekerjaan.

Deskripsi tanggapan responden mengenai Kinerja Guru (KG)

Tabel 4
Distribusi Frekuensi Berdasarkan Kinerja Guru

No	Indikator	Frekuensi					Total Skor	N	Mean
		SS	S	N	TS	STS			
1	Merencanakan pembelajaran	45	72	3	4	0	124	30	4.13
2	Melaksanakan pembelajaran	50	72	3	2	0	127	30	4.23
3	Menilai hasil pembelajaran	40	80	3	2	0	125	30	4.17
4	Membimbing dan melatih	50	56	15	0	1	122	30	4.07
5	Melaksanakan tugas tambahan	35	60	18	4	0	117	30	3.90
Total								30	4.10

Sumber: Data Primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4 terlihat bahwa rata-rata responden yaitu seluruh guru pada SMP YPP Nurul Huda Surabaya, menyatakan "setuju" dalam menjawab pertanyaan yang diberikan tentang semua kinerja guru yang meliputi : merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih, melaksanakan tugas tambahan.

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas**Uji Validitas**

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 atau valid. Jika r hitung $>$ r tabel maka pernyataan untuk variabel tersebut valid. Untuk memperjelas uraian tersebut di atas, maka hasil dari uji validitas dapat dilihat pada tabel 5 sebagai berikut:

Tabel 5
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Pearson Correlation	r table	Keterangan
Disiplin Kerja	Butir Dk1	0,794	0,361	Valid
	Butir Dk2	0,862	0,361	Valid
	Butir Dk3	0,741	0,361	Valid
	Butir Dk4	0,843	0,361	Valid
	Butir Dk5	0,782	0,361	Valid
<i>Achievement Motivation</i>	Butir AM1	0,74	0,361	Valid
	Butir AM2	0,638	0,361	Valid
	Butir AM3	0,633	0,361	Valid
	Butir AM4	0,765	0,361	Valid
Stres Kerja	Butir SK1	0,583	0,361	Valid
	Butir SK2	0,641	0,361	Valid
	Butir SK3	0,693	0,361	Valid
	Butir SK4	0,686	0,361	Valid
	Butir SK5	0,655	0,361	Valid
	Butir SK6	0,685	0,361	Valid
	Butir SK7	0,371	0,361	Valid
Kinerja Guru	Butir KG1	0,877	0,361	Valid
	Butir KG2	0,883	0,361	Valid
	Butir KG3	0,892	0,361	Valid
	Butir KG4	0,631	0,361	Valid
	Butir KG5	0,901	0,361	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel 5 dapat 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

Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Reliabilitas merupakan suatu alat ukur yang digunakan untuk mengukur instrument dengan menunjukkan tingkat kehandalan tertentu. Reliabilitas variabel ditentukan berdasarkan nilai *Cronbach Alpha*, apabila nilai $\alpha > 0,6$ maka dikatakan variabel tersebut *reliabel* atau dapat diandalkan. Hasil uji reliabilitas dapat di lihat pada tabel 6.

tabel 6
hasil uji reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpaha	Koefisien Alpaha	Keterangan
Disiplin Kerja (DK)	0,855	0,6	<i>Reliabel</i>
<i>Achievement Motivation</i> (AM)	0.641	0,6	<i>Reliabel</i>
Stres Kerja (SK)	0,717	0,6	<i>Reliabel</i>
Kinerja Guru (KG)	0,880	0,6	<i>Reliabel</i>

Sumber: Data Primer diolah, 2018

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

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel yang digunakan dalam model penelitian yaitu variabel disiplin kerja, *achievement motivation* dan stres kerja terhadap kinerja guru pada SMP YPP Nurul Huda Surabaya. Data yang diperoleh dari hasil jawaban kuesioner yang telah diisi oleh responden diolah menggunakan SPSS 22. maka secara ringkas hasil perhitungan regresi linear berganda disajikan dalam tabel 7.

Tabel 7
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10,224	3,159		3,236	0,003
Disiplin Kerja	0.800	0.92	0.825	8,684	0,000
<i>Achievement Motivation</i>	-0.193	0.92	0.171	-2,106	0,045
Stres Kerja	-0.207	0.86	0.23	-2,419	0,023

Sumber: Data Primer diolah, 2018

Dari hasil regresi yang didapatkan maka dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

$$KG = 10,244 + 0.800DK - 0,193AM - 0,207SK + e$$

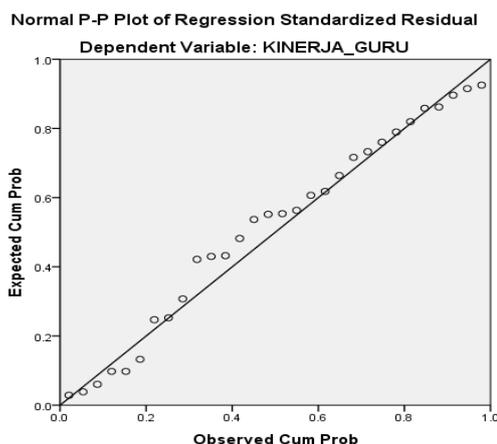
Berdasarkan persamaan regresi linear tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut: (1) nilai konstanta (a) nilai konstanta (a) sebesar 10.224. Nilai tersebut menunjukkan bahwa jika ketiga variabel yaitu disiplin kerja, *achievement motivation*, dan stres kerja bernilai 0 (nol) atau tidak ada, maka kinerja guru akan sebesar 10.224. (2) koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja (DK) sebesar 0,800. koefisien positif menunjukkan bahwa disiplin kerja (DK) mempunyai hubungan searah dengan kinerja guru (KG). Artinya jika disiplin kerja (DK) meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja guru (KG) juga akan meningkat sebesar 0,800 dan sebaliknya apabila terjadi penurunan pada disiplin kerja (DK) sebesar satu satuan, maka kinerja guru (GK) juga akan turun sebesar 0,800 dengan asumsi variabel lain dalam keadaan konstan. (3) Koefisien regresi untuk variabel *achievement motivation* (AM) sebesar -0,193. Koefisien negatif menunjukkan bahwa *achievement motivation* mempunyai hubungan tidak searah dengan kinerja guru (KG). Artinya jika *achievement motivation* (AM) meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja guru (KG) juga akan menurun sebesar -0,193 dan sebaliknya apabila terjadi penurunan pada *achievement motivation* (AM) sebesar satu satuan, maka kinerja guru (GK) juga akan meningkat sebesar -0,193 dengan asumsi variabel lain dalam keadaan konstan. (4) Koefisien regresi untuk variabel stres kerja (SK) sebesar -0,207. Koefisien negatif menunjukkan bahwa stres kerja mempunyai hubungan yg tidak searah dengan kinerja guru (KG). Artinya jika stres kerja (SK) meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja guru (KG) juga akan menurun sebesar -0,207 dan sebaliknya apabila terjadi penurunan pada stres kerja (SK) sebesar satu satuan, maka kinerja guru (GK) juga akan meningkat sebesar -0,207 dengan asumsi variabel lain dalam keadaan konstan.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan suatu alat uji yang digunakan untuk menguji apakah dari variabel-variabel yang digunakan dalam model regresi mempunyai distribusi normal, dapat diuji dengan pendekatan grafik *Normal Probability Plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi

normal. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka asumsi normal terpenuhi. Uji *normalprobability plot* dapat dilihat pada gambar 3 sebagai berikut:



Sumber: Data Primer diolah, 2018
Gambar 3
 Uji Grafik Normal Probability Plot

Berdasarkan gambar 3 menunjukkan bahwa distribusi data telah mengikuti garis diagonal antara 0 (nol) dengan pertemuan sumbu Y (*expected cum. prob*) dengan sumbu X (*observed cum prob*). Hal ini menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini telah berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

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 7

Tabel 7
 Uji Multikolinieritas

Variabel	Colinnearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Disiplin Kerja (DK)	0,559	1.670	Non Multikolinieritas
<i>Achievement Motivation</i> (AM)	0,819	1.221	Non Multikolinieritas
Stres Kerja (SK)	0,595	1.679	Non Multikolinieritas

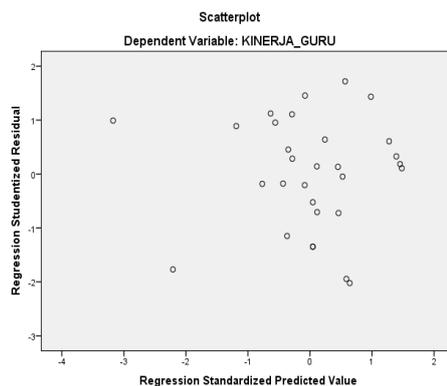
Sumber: Data Primer diolah, 2018

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas yang ditampilkan pada tabel 7 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 Heteroskedastisitas

Pengujian *heteroskedastisitas* dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidak samaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut homoskedastisitas, dan jika

variance berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil *heteroskedastisitas* dapat dilihat pada gambar 4.



Sumber: Data Primer diolah, 2018

Gambar 4
Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan gambar 4 grafik scatterplot diatas menunjukkan bahwa data tersebar di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y dan tidak terdapat suatu pola yang jelas pada penyebaran data tersebut. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model persamaan regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan berdasarkan variabel-variabel yang mempengaruhinya yaitu disiplin kerja, *achievement motivation*, dan stres kerja.

Uji Kelayakan Model

Uji F

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: (1) jika nilai signifikansi $F > 0,05$ maka model penelitian ini dapat dikatakan tidak layak digunakan. (2) jika nilai signifikansi $F < 0,05$ maka model penelitian dapat dikatakan layak digunakan. Dari hasil pengelolaan data dengan menggunakan program SPSS 22 didapatkan hasil pada tabel 9.

Tabel9
Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	253.961	3	84.654	52.986	.000b
Residual	41.539	26	1.598		
Total	295.500	29			

a. dependent variabel : kinerja karyawan

b. predictors : (constant), stres kerja, *achievement motivation*, disiplin kerja

Sumber: data primer diolah, 2018

berdasarkan tabel 9 dapat dilihat bahwa nilai F hitung dengan tingkat signifikansi 0,000 (di bawah 0,05) sebesar 52.986. Berdasarkan tingkat signifikansinya, maka disimpulkan bahwa variabel (X) yang terdiri dari disiplin kerja, *achievement motivation*, dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru (Y) layak digunakan..

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Hasil koefisien determinasi antara disiplin kerja, *achievement motivation*, dan stres kerja terhadap kinerja guru dapat dilihat dari hasil tabel 10 sebagai berikut:

Tabel 10
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,927 ^a	0,859	0,843	1,26399

a. predictors: (constant), stres_kerja, *achievement_motivasi*, disiplin_kerja

b. dependent variable: kinerja_guru

Sumber: data primer diolah, 2018

bersarkan tabel 10 menunjukkan nilai R² yang diperoleh sebesar 0,859 atau 85,9%. Angka tersebut memberi arti bahwa variabel kinerja guru dipengaruhi oleh Disiplin Kerja, *achievement motivation*, dan Stres Kerja sebesar 85,9%, sedangkan sisanya 14,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disertakan dalam model penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Uji t

Uji t dalam penelitian ini digunakan untuk menguji signifikan pengaruh variabel independen secara individu terhadap variabel dependen. Adapun kriteria uji t dalam penelitian ini adalah: (1) Jika nilai signifikansi uji t > 0,05, maka H₀ diterima dan H_i ditolak, artinya secara parsial variabel bebas (DK1, AM2, dan SK3) tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (KG) = hipotesis ditolak. (2) Jika nilai signifikansi uji t < 0,05, maka H₀ ditolak dan H_i diterima, artinya secara parsial variabel bebas (DK1, AM2, dan SK3) tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (KG) = Hipotesis diterima. Dari hasil pengolahan data dapat dilihat pada tabel 11.

Tabel 11
Hasil Uji t

Variabel	T _{hitung}	Sig.	Keterangan
Disiplin Kerja	8.684	0,000	Signifikan
<i>Achievement Motivation</i>	-2.106	0,045	Signifikan
Stres Kerja	-2.419	0,023	Signifikan

Sumber: Data Primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel 11 hasil uji t dapat diuraikan sebagai berikut: (1) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru menghasilkan tingkat signifikansi untuk variabel disiplin kerja sebesar 8.684 dengan sig. = 0,000 < α = 0,05 (*level of significant*) maka H₀ ditolak dan H_i diterima. Dengan demikian pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru SMP YPP Nurul Huda Surabaya berpengaruh signifikan. (2) pengaruh *achievement motivation* terhadap kinerja guru menghasilkan bahwatingkat signifikansi untuk variabel *achievement motivation*-2.106 dengan sig. = 0,045 > α = 0,05 (*level of significant*) H₀ diterima dan H_i ditolak. Dengan demikian pengaruh *achievement motivation* terhadap kinerja guru pada SMP YPP Nurul Huda Surabaya berpengaruh signifikan. (3) pengaruh stres kerja terhadap kinerja guru menghasikkan bahwatingkat signifikansi untuk variabel stres kerja sebesar -2.419 dengan sig. = 0,023 > α = 0,05 (*level of significant*) maka H₀ diterima dan H_i ditolak. Dengan demikian pengaruh stres kerja terhadap kinerja guru pada SMP YPP Nurul Huda Surabaya berpengaruh signifikan.

Koefisien Determinasi Parsial (r²)

Koefisien determinasi (r²) parsial ini digunakan untuk mengetahui faktor manakah yang paling berpengaruh dari disiplin kerja, *achievement motivation*, dan stres kerja terhadap kinerja guru SMP YPP Nurul Huda Surabaya.

Tabel 12
Hasil Analisis Koefisien Determinasi (r^2) Parsial

Variabel	R	r ²	Dalam presentase
Disiplin kerja	0,862	0,7430	74,30%
<i>Achievement Motivation</i>	-0,382	0,1459	14,59%
Stres Kerja	-0,429	0,1840	18,40%

Sumber: Data Primer diolah, 2018

Untuk lebih jelasnya tingkat korelasi dari masing-masing variabel bebas tersebut adalah sebagai berikut: (1) koefisien determinasi parsial variabel disiplin kerja = 0,7430 menunjukkan besarnya kontribusi variabel tersebut terhadap kinerja guru SMP YPP Nurul Huda Surabaya adalah sebesar 74,30%. (2) koefisien determinasi parsial variabel achievement motivation = -0,1459 menunjukkan besarnya kontribusi variabel tersebut terhadap kinerja guru SMP YPP Nurul Huda Surabaya adalah sebesar 14,59%. (3) koefisien determinasi parsial variabel stres kerja = -0,1840 menunjukkan besarnya kontribusi variabel tersebut terhadap kinerja guru SMP YPP Nurul Huda Surabaya adalah sebesar 18,40%. Dari hasil tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa variabel yang mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja guru SMP YPP Nurul Huda Surabaya adalah disiplin kerja karena mempunyai koefisien determinasi partialnya paling besar dibanding dengan variabel lainnya..

PEMBAHASAN

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru, hal ini dibuktikan dengan hasil uji statistik uji t untuk disiplin diperoleh nilai t hitung sebesar 8.684 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Sehingga penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis pertama yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Marpaung *et al.* (2016) menyatakan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Achievement motivation Terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *achievement motivation* berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja guru, hal ini dibuktikan dengan hasil uji statistik uji t untuk *achievement motivation* diperoleh nilai t hitung sebesar -2.106 dengan nilai signifikan sebesar 0,045 lebih kecil dari 0,05. Sehingga penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis kedua yang menyatakan bahwa *achievement motivation* berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Dengan demikian, hipotesis dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa *achievement motivation* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada SMP YPP Nurul Huda Surabaya tidak terbukti. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lestariningsih (2017) bahwa *achievement motivation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap performance Dosen PTS.

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 -2.419 dengan nilai signifikansi sebesar 0,023 lebih kecil dari 0,05. Sehingga penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Zafar *et al.* (2015) menyatakan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Dari hasil penelitian pada SMP YPP Nurul Huda Surabaya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: (1) disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru pada SMP YPP Nurul Huda Surabaya. Koefisien positif menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai hubungan searah dengan Kinerja Guru. (2) *achievement motivation* mempunyai pengaruh

negatif namun signifikan terhadap kinerja guru pada SMP YPP Nurul Huda Surabaya. Koefisien negatif menunjukkan bahwa variabel *achievement motivation* mempunyai hubungan tidak searah terhadap Kinerja Guru. (3) stres kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP YPP Nurul Huda Surabaya. Koefisien negatif menunjukkan bahwa variabel stres kerja mempunyai hubungan yang tidak searah dengan kinerja guru. (4) hasil perhitungan koefisien determinasi partial (r^2) menunjukkan variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja guru pada SMP YPP Nurul Huda Surabaya.

Keterbatasan

Keterbatasan penelitian ini antara lain: (1) penelitian ini dibatasi pada faktor disiplin kerja, *achievement motivation*, dan stres kerja dan variabel terikatnya kinerja guru. Hasil penelitian ditemukan besarnya pengaruh ketiga variabel bebas terhadap kinerja guru sebesar 85,9%, mengindikasikan masih ada faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja guru selain ketiga variabel bebas yang diteliti. (2) penelitian ini hanya mengambil responden pada guru pada SMP YPP Nurul Huda Surabaya, dimana responden merupakan homogen atau sejenis. Responden penelitian sebanyak 30 orang yaitu guru yang bekerja di SMP YPP Nurul Huda Surabaya.

Saran

Dari hasil penelitian pada SMP YPP Nurul Huda Surabaya, maka penulis dapat memberikan saran-saran sebagai berikut: (1) disiplin kerja pada guru SMP YPP Nurul Huda Surabaya sudah baik. Tetapi perlunya peningkatan kedisiplinan guru dengan lebih baik lagi dengan melakukan pengendalian secara bertahap. Untuk melakukan mengendalikan perlu juga diberikan sanksi-sanksi tegas bagi guru yang melanggar peraturan organisasi yang telah ditetapkan. Disamping itu kepala sekolah juga diharapkan lebih melakukan pendekatan kepada para guru, sehingga mereka merasa lebih dihargai dan diperhatikan. (2) diharapkan pemberian motivasi yang selama ini telah diberikan oleh sekolah dapat lebih ditingkatkan lagi agar guru akan semakin terpacu untuk *achievement* terhadap kinerjanya, selain itu pimpinan juga perlu memperhatikan kebutuhan guru dalam menjalankan proses belajar mengajar. Hal ini dilakukan agar kinerja guru dapat lebih meningkat dan sekolah dapat mencapai tujuan dan target yang telah diharapkan. (3) stres kerja memang berpengaruh negatif mempengaruhi kinerja guru, namun di sarankan untuk SMP YPP Nurul Huda Surabaya diharapkan dalam batas kewajaran stres kerja pada guru dengan upaya untuk meningkatkan kinerja guru dengan memberikan berupa dorongan-dorongan, dukungan, pemberian berupa fasilitas, dan memberikan pembekalan dengan berupa pelatihan. (4) hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian berikutnya dengan mempertimbangkan keterbatasan-keterbatasan dalam penelitian ini. Diharapkan penelitian selanjutnya agar kiranya dapat menambah variabel lain selain Disiplin Kerja, *achievement motivation*, dan Stres Kerja agar lebih memahami variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- 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.
- Ghozali, I. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS. Edisi Ketujuh. Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Fahmi, I. 2016. Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Dan Kinerja. Edisi Pertama. Jakarta. Mitra Wacana Media.
- Handoko, H.T. 2014. Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia. Yogyakarta: BPFE-YOGYAKARTA.
- Hasibuan, M.S.P. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta.
- Kadarisman, M. 2014. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada.
- Kompri. 2014. Manajemen Sekolah Teori dan Praktik. Bandung: ALFABETA
- Lestariningsih. M. 2017. Self Efficacy, Achievement Motivation, Affective Commitment dan Pengaruhnya Terhadap Performance Dengan Moderasi Perceived Organizational

- Support. Disertasi program Doktor Ilmu Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Airlangga. Surabaya
- Luthans, F. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Penerbit ANDI. Yogyakarta.
- Marpaung, I., M. Hamid, D. dan Iqbal, M. 2014. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Rumah Sakit Reksa Waluya Mojokerto). *Jurnal Administrasi Bisnis* 15(2).
- Maqfiranti, V. Sjahrudin, H. dan Anto, A. 2014. Pengaruh Stres dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan PT. Bumi Jasa Utama (Kallatransport) Makassar. E-Library STIE YPBUP Bongaya.
- Priansa, D.J. 2014. *Kinerja dan Profesionalisme Guru*. Bandung: ALFABETA.
- Rivai, V. dan D. Mulyadi. 2010. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Edisi 7. Rajawali Pers. Jakarta.
- Robbins 2008. *Perilaku Organisasi*. Buku 2 : Edisi Dua Belas. Salemba Empat. Jakarta.
- Sahertian, p. A. 2010. *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan Dalam Rangka Mengembangkan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- 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.
- Sinambela, L.P. 2012. *Kinerja pegawai*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Alfabeta. Bandung.
- Sunarso dan Kusnadi. 2010. Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia* 4(1): 72 - 79.
- Sunyoto, D. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CAPS. Yogyakarta.
- _____. 2015. *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Penerbit PT. Buku Seru. Jakarta.
- Supardi. 2013. *Kinerja Guru*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Supardi. 2014. *Aplikasi Statistika Dalam Penelitian: Konsep Statistika Yang Lebih Komprehensif*. Jakarta: Prima Ufuk Semesta.
- Supomo, R. dan N. Eti. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. YRAMA WIDYA. Bandung.
- Surya, M. 2014. *Psikologi Guru: Konsep dan Aplikasi*. Bandung: ALFABETA.
- Zafar, Q. Ali, A. Hameed, T. Ilyas, T. dan Younas, H., I. 2015. The Influence of Job Stress on Employees Performance in Pakistan. *American Journal of Social Science Research* 1(4): 221-225.