

HUBUNGAN ANTARA STRES KERJA DAN MOTIVASI BERPRESTASI DENGAN KINERJA GURU

Dapid Candra (SMPN 2 Manna, Kabupaten Bengkulu Selatan),
Rambat Nur Sasongko (Prodi MAP FKIP Unib), dan Zakaria (Prodi MAP FKIP Unib)

e-mail: dapidcandra0284@gmail.com

Abstract: The purpose of this research was to describe the correlation between work stress and achieved motivation with teacher's performance at the junior high school teachers at Manna East of Bengkulu. The method of research was correlational. The data was collected by using questionnaire, the data analysis was correlation, linear regression, and double regression to examine the hypothesis. The results of this research were (1) There was significant relation between work stress and teachers performance; (2) There was significant relation between achieved motivation and teachers performance; (3) There was together relation between work stress and achieved motivation to the teachers performance. According to the first and the second hypothesis, it was conversed to the third hypothesis, it was estimated that work stress followed by achieved motivation will increase the teachers performance.

Keywords: The work stress, The achieved motivation, the teacher's performance.

Abstrak: Penelitian ini bertujuan mendeskripsikan hubungan antara stres kerja dan motivasi berprestasi dengan kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Kota Manna. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik analisis data menggunakan korelasi, regresi linier, dan regresi ganda untuk menguji hipotesis. Penelitian ini membuktikan bahwa: (1) Terdapat hubungan yang signifikan antara stres kerja dengan kinerja guru; (2) Terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi berprestasi dengan kinerja guru; dan (3) Terdapat hubungan secara bersama-sama antara stres kerja dan motivasi berprestasi dengan kinerja guru. Stres kerja yang dibarengi dengan motivasi berprestasi tentunya akan semakin meningkatkan kinerja guru.

Kata kunci: stres kerja, motivasi berprestasi, kinerja guru

PENDAHULUAN

Akselerasi peningkatan mutu pendidikan pada tingkat sekolah ditentukan oleh seluruh komponen SDM yang ada di sekolah terutama guru. Guru merupakan faktor penentu bagi keberhasilan pendidikan di sekolah, oleh karena itu peran guru harus ditingkatkan dengan memperhatikan peningkatan kinerjanya.

Bernardin dan Russel dalam Ahmad S Ruky (2001:15) bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selanjutnya Prawiro Sentono (1999) mengemukakan bahwa kinerja seorang pegawai akan baik, jika pegawai mempunyai keahlian yang tinggi, kesediaan untuk bekerja (motivasi Kerja), adanya imbalan/upah yang layak dan mempunyai harapan masa depan.

Berkaitan dengan motivasi kerja David McClelland (Robbins, 2001:173), mengemukakan bahwa individu mempunyai cadangan energi

potensial, bagaimana energi ini dilepaskan dan dikembangkan tergantung pada kekuatan atau dorongan motivasi individu dan situasi serta peluang yang tersedia. Lebih lanjut orang yang giat dalam bekerja menurut David McClelland dalam Tizzi Maharani (1986), diantaranya dipengaruhi oleh motif berprestasi, yaitu keinginan untuk berbuat sebaik mungkin tanpa banyak dipengaruhi oleh prestise dan pengaruh sosial, melainkan demi kepuasan pribadinya.

Namun untuk mewujudkan keinginan atau tujuannya seseorang tidak lepas dari stressor baik dari dalam dirinya maupun dari lingkungannya. Robbin (1996) mendefinisikan stres sebagai suatu kondisi yang dinamik dalam mana individu dikonfrontasikan dengan suatu peluang, kendala (*constrain*) atau tuntutan (*demands*) yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang dihasilkan dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting.

Hans Selye (1976), membagi stres menjadi dua macam yaitu stres negative, biasa disebut *distres* dan seringkali menghasilkan

perilaku karyawan yang disfungsi seperti sering melakukan kesalahan, moral yang rendah, bersikap masa bodoh dan absen tanpa keterangan. Di sisi lain, stres positif atau biasa disebut *eustres* menciptakan tantangan dan perasaan untuk selalu berprestasi dan berperan sebagai faktor motivator kritis yang akan meningkatkan kinerja karyawan.

Untuk mengoptimalkan peran, dan fungsi guru dalam rangka peningkatan mutu pendidikan di sekolah perlu dipastikan adanya hubungan stress kerja dan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru, sehingga dapat dilakukan peningkatan unsur yang dianggap diperlukan yang muaranya adalah peningkatan kinerja guru.

Penelitian ini diarahkan untuk mengkaji secara ilmiah apakah stress kerja dan motivasi berprestasi memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Kota Manna? Rumusan masalah dari uraian di atas adalah; Apakah terdapat hubungan antara stress kerja dengan Kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Kota Manna?, Apakah terdapat hubungan antara motivasi berprestasi dengan Kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Kota Manna? Dan Apakah terdapat hubungan secara bersama sama antara stress kerja dan motivasi berprestasi dengan Kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Kota Manna?

METODE PENELITIAN

Berdasarkan permasalahan yang diteliti, maka metode dan jenis survey korelasional. Menurut Whitney (1960) metode deskriptif adalah pencarian fakta dengan interpretasi yang tepat. Populasi yang menjadi subjek penelitian adalah semua guru SMP Negeri di Kabupaten Bengkulu Selatan, seluruhnya 5 SMP Negeri sebanyak 158 guru, dengan menggunakan teori slovin sehingga jumlah sampel 61 orang guru.

Teknik pengumpulan data menggunakan teknik angket dalam bentuk kuesioner, Sugiyono (1997:96). Kuesioner yang digunakan memiliki 5 (lima) pilihan jawaban sebagai skala pengukuran pada masing-masing instrumen pernyataan pada setiap variable, yaitu; selalu (dinilai 5), sering (dinilai 4), kadang-kadang (dinilai 3), Pernah (dinilai 2) dan tidak pernah (dinilai 1). Sedangkan untuk pernyataan negatif sebaliknya. Sebelum digunakan instrumen divalidasi dengan uji validitas dan reabilitas.

Penelitian ini bertujuan untuk: (1) mendeskripsikan hubungan antara stress kerja dengan kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Kota Manna; (2) mendeskripsikan hubungan antara motivasi berprestasi dengan kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Kota Manna; dan mendeskripsikan secara bersama-sama hubungan antara stress kerja dan motivasi berprestasi dengan kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Kota Manna.

Setelah data dikumpulkan, diolah dengan menggunakan statistik dibantu software SPSS 16.0 yang meliputi; (1) deskripsi data; (2) pengujian persyaratan penggunaan statistik; dan (3) teknik pengujian hipotesis (Regresi Sederhana, Korelasi Antara Variabel, Korelasi Varsial, Regresi Ganda dan Korelasi Ganda).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil perhitungan data statistik terhadap tiga variable (stress kerja, motivasi berprestasi dan kinerja guru) disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.1
Stress Kerja,
dan Kinerja Guru

	Stres Kerja (X ₁)	Motivasi Berprestasi (X ₂)	Kinerja Guru (Y)
N Valid	61	61	61
Missing	0	0	0
Mean	130.25	118.94	114.49
Std. Error of Mean	1.369	1.419	1.329
Median	132.00	120.50	114.00
Mode	140	122	112

Frekuensi Variabel
Motivasi Berprestasi

Std. Deviation	12.843	13.308	12.469
Variance	164.948	177.112	155.471
Skewness	-.793	-.457	-.322
Std. Error of Skewness	.257	.257	.257
Range	58	69	58
Minimum	94	79	83
Maximum	152	148	141
Sum	11462	10467	10075

Uji persyaratan normalitas yaitu model regresi (model fit) dan model fit tiap data, penulis menggunakan cara melihat sebaran data hasil uji *Normal Q-Q Plot*. Hasilnya ke tiga variable berdistribusi normal, hanya beberapa saja yang berada jauh dari garis normal. Dengan uji Kolmogorov-Smirnov Z ke tiga variable juga menunjukan distribusi frekuensi normal dengan nilai; Variabel Stres Kerja .993, motivasi berprestasi 656 dan kinerja 759.

Pengujian Hipotesis Penelitian

Uji Hipotesis pertama. Hasil analisis korelasi antara variable *stress kerja* (X_1) dengan variable *kinerja guru* (Y) dengan perhitungan analisa koefisien korelasi pearson besarnya adalah 0.271 dengan probabilitas sebesar 0.011, dan tarap signifikannya 0.05. Dengan angka taraf signifikan 0.05 maka angka probabilitas 0.011 jauh di bawah angka 0.05 ($0.011 < \alpha 0.05$), artinya hipotesis nol (H_0) yang menyatakan tidak terdapat hubungan yang nyata antara stress kerja dengan kinerja guru ditolak. Ini berarti juga terdapat hubungan yang signifikan antara stress kerja dengan kinerja guru. Selain itu berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana Y atas X_1 , $Y = 80,187 + 0.263X_1$ dan angka significance sebesar 0.011, artinya probabilitas jauh dibawah 0.05, maka H_0 ditolak atau *stress kerja berhubungan secara signifikan terhadap kinerja guru*.

Uji Hipotesis Kedua. Hasil analisis korelasi antara variable *motivasi berprestasi* (X_2) dengan variable *kinerja guru* (Y) menggunakan perhitungan analisa koefisien korelasi pearson besarnya adalah 0.535 dengan probabilitas sebesar 0.001, dan tarap signifikannya 0.05. Dengan angka taraf signifikan 0.05 maka angka probabilitas 0.001 jauh di bawah angka 0.05

($0.001 < \alpha 0.05$), artinya hipotesis nol (H_0) yang menyatakan tidak terdapat hubungan yang nyata antara motivasi berprestasi dengan kinerja guru ditolak. Ini berarti juga terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja guru dan perhitungan dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana Y atas X_2 , $Y = 54.870 + 0.501X_2$ angka significance sebesar 0.001, artinya probabilitas jauh di bawah 0.05, maka H_0 ditolak atau *motivasi berprestasi benar-benar berhubungan secara signifikan terhadap kinerja guru*.

Hipotesis Ketiga. Hubungan variabel kinerja guru (Y) dengan variabel stress kerja (X_1) memiliki koefisien korelasi 0,271 lebih kecil jika dibandingkan dengan koefisien korelasi antara kinerja guru (Y) dengan motivasi berprestasi (X_2) yakni 0,535. Secara teoritis, karena korelasi antara variable kinerja guru (Y) dengan variable stress kerja (X_1) lebih kecil dari korelasi antara variable kinerja guru (Y) dengan variable motivasi berprestasi (X_2), maka *variabel motivasi berprestasi sangat signifikan hubungannya dengan variable kinerja guru dibandingkan dengan hubungan variable stress kerja dengan variabel kinerja guru*.

Disamping korelasi antara variable Y dengan X_1 dan korelasi antara variable Y dengan X_2 terjadi juga korelasi yang signifikan antara variable stress kerja (X_1) dengan variable motivasi berprestasi (X_2) yaitu sebesar 0.212, hal ini menunjukan adanya korelasi di antara variable bebas atau lazim disebut dengan multi-kolinieritas.

Tingkat signifikan koefisien korelasi disatu sisi dari hasil analisis software program SPSS (diukur dari probabilitas) mengkasikan angka signifikan 0,047 antara variable X_1 dengan X_2 , 0,011 antara X_1 dengan Y dan 0,001 antara X_2 dengan Y, semua nilai

signifikansi itu berada di bawah 0,05 (0,011, 0,047, dan 0,001 < alpha 0,05), maka *hubungan antar variable kinerja guru, variable stress kerja dan variable motivasi berprestasi dengan nyata terdapat hubungan yang signifikan*. Dari perhitungan persamaan regresi diperoleh $Y = 37,893 + 0,468(X_2) + 0,160(X_1)$, dan angka signifikan korelasi sebesar 0,001 untuk hubungan antara motivasi berprestasi dengan kinerja guru yang artinya bahwa koefisien regresi H_0 ditolak, ini berarti *hubungan antara motivasi berprestasi dengan kinerja guru benar-benar berhubungan sangat signifikan*. Sedangkan angka signifikan sebesar 0,076 yang artinya bahwa koefisien regresi H_0 diterima (0,076 > alpha 0,05) dan ini berarti hubungan antara stress kerja dengan motivasi berprestasi tidak berhubungan secara signifikan.

Dari hasil uji hubungan antara stress kerja dengan kinerja guru dengan menggunakan dua parameter yaitu uji koefisien korelasi dan uji koefisien regresi ternyata terdapat perbedaan hasil, menurut uji koefisien korelasi sebesar 0,047 (0,047 < 0,05 Alpha) hal ini menunjukkan terdapat hubungan antara stress kerja dengan kinerja guru, berbeda menurut hasil uji koefisien regresi sebesar 0,076 (0,076 > 0,05 alpha) yang artinya tidak terdapat hubungan antara stress kerja dengan kinerja guru.

Pembahasan

Hasil uji hipotesis pertama menyatakan terdapat *hubungan secara signifikan antara stress kerja dengan kinerja guru* menunjukkan bahwa stress kerja pada dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja guru pada kadar yang sedang (koefisien korelasi 0.271), Suprihanto (2000), menyebutkan bahwa stress yang terlalu rendah atau terlalu tinggi dapat menyebabkan tingkat prestasi (kinerja) yang rendah (tidak optimum).

Hasil uji hipotesis kedua terdapat *hubungan secara signifikan antara motivasi berprestasi dengan kinerja guru*. Dalam penelitian ini terlihat jelas bahwa guru memiliki motivasi berprestasi yang tinggi, tentu akan memiliki keyakinan diri yang kuat bahwa mereka mampu melaksanakan tugas-tugas rutinnnya sebagai pengajar. Mereka mempunyai perasaan mampu menyelesaikan tugas dan berusaha mengatasi hambatan-hambatan yang ada. Ini sejalan dengan pendapat Ishak & Hendri (2003), bahwa manfaat motivasi yang utama adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat.

Hasil uji hipotesis ketiga, secara bersama-sama hubungan antara stress kerja dengan kinerja guru memiliki nilai koefisien korelasi 0.011 (korelasi rendah) dan koefisien regresi 0.076 (tidak ada hubungan) dapat ditarik kesimpulan tidak ada hubungan antara stress kerja dengan kinerja guru, akan tetapi terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi berprestasi dengan kinerja guru.

Penelitian ini menunjukkan bahwa walaupun secara sendiri ada hubungan antara stress kerja dengan kinerja guru namun ternyata stress kerja yang digabung dengan motivasi kerja secara bersama-sama *tidak* terdapat hubungan dengan kinerja guru.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Simpulan penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara stress kerja dan motivasi berprestasi dengan kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Kota Manna. Hal ini berarti bahwa pengaruh stress kerja itu tertutupi pengaruhnya oleh motivasi berprestasi, karena stress yang bersifat eustres kadarnya rendah dalam meningkatkan kinerja guru.

Saran

Pertama; untuk meningkatkan motivasi berprestasi guru dapat diupayakan dengan perbaikan sistem pengelolaan sekolah, memfasilitasi guru dengan prasarana dan sarana yang merangsang guru untuk berkreasi. Kepala sekolah juga diharapkan mengedepankan kejujuran, transparansi, dan open managen untuk memberi kepercayaan dan suri tauladan. Karena keadilan, kesejahteraan, kepuasan, merupakan kunci sukses dalam meraih sukses.

Kedua; pimpinan harus mampu menggali, menyelami gejolak apa yang terjadi dalam diri setiap guru secara general untuk lebih berhati-hati dalam mengambil keputusan dan kebijakan yang akan diterapkan di sekolah.

Ketiga. Bagi pihak yang terkait dengan pendidikan, hendaknya dapat memberikan dukungan dan bantuan kepada setiap satuan pendidikan khususnya SMP Negeri di Kecamatan Kota Manna dalam pengelolaan sekolah, juga bantuan fisik sehingga dengan sekolah yang representatif akan menimbulkan inspirasi-inspirasi baru dan munculnya gairah berprestasi baik langsung terhadap diri guru, maupun prestasi peserta didiknya.

DAFTAR RUJUKAN

- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Djaali dan Pudji Muljono. 2004. *Pengukuran dalam Bidang Pendidikan*. Jakarta: PPS UNJ.
- Ishak, Arep & Hendry. 2003. *Manajemen Motivasi*. Tanjung, Jakarta : Gremedia Widiasarana.
- Robbins, S.P. 1996. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Jakarta: Prenhallindo.
- Ruky, A. 2001. *Performance Management System Panduan Praktis Untuk Merancang dan Meraih Kinerja Prima*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Selye, Hans. 1976. *The Stress of Life*. New York: McGraw-Hill Book Company, Inc.
- Sugiyono. 1997. *Metodologi Penelitian Administrasi*. Yogyakarta: BPFE.