



**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP
KINERJA GURU DALAM PEMBELAJARAN**

(Studi Regresi di SMA Negeri 1 dan SMA Negeri 2 Kecamatan Argamakmur)

TESIS

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Penulisan Tesis
dalam Rangka Mendapatkan Gelar Magister Pendidikan
Bidang Ilmu Administrasi Pendidikan

Oleh

Dina Mardiani
NPM A2KO17059

**PROGRAM STUDI
MAGISTER ADMINISTRASI PENDIDIKAN
PROGRAM PASCASARJANA
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS BENGKULU
2020**

LEMBAR PERSETUJUAN

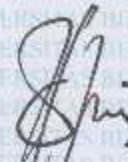
PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING

Pembimbing I,



Dr. Connie, M.Pd.
NIP 196102091985032002

Pembimbing II,



Dr. Sumarsih, M.Pd.
NIP 196005261987032004

PENGESAHAN TESIS

Dekan,



Prof. Dr. Sudarwan Danim
NIP 19590220 198403 1 001

Ketua Program,



Dr. Manap Somantri, M.Pd.
NIP 19590520 198603 1 001

Nama : **Dina Mardiani**

NPM : **A2K017059**


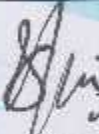



Tanggal Ujian Tesis : **17 Desember 2019**

PENGESAHAN DEWAN PENGUJI TESIS

Judul Tesis : Pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru dalam Pembelajaran (Studi regresi di SMA Negeri 1 dan SMA Negeri 2 Kecamatan Argamakmur)

Nama : Dina Mardiani

NPM : A2K017059

No	Nama dan Kedudukan	Tanda Tangan	Tanggal
1	Dr. Connie, M.Pd. Penguji 1		
2	Dr. Sumarsih, M.Pd. Penguji 2		14/2/2020
3	Prof. Dr. Rohiat, M.Pd. Penguji 3		
4	Dr. Syaiful Anwar, AB.,SU Penguji 4		
5	Dr. Zakaria, M.Pd. Penguji 5		18/2/2020

LEMBAR PERSETUJUAN
PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN STRES KERJA
TERHADAP KINERJA GURU DALAM PEMBELAJARAN

(Studi Regresi di SMA Negeri 1 dan SMA Negeri 2 Kecamatan Argamakmur)

PERNYATAAN

“Tesis ini merupakan karya saya sendiri dan saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan dengan cara-cara yang tidak sesuai dengan etika keilmuan. Atas pernyataan saya ini, saya siap menanggung resiko dan sanksi jika di kemudian hari ditemukan pelanggaran dalam karya saya”

Bengkulu, Januari 2020
Penulis,

Dina Mardiani
NIM. A2K017059

DISETUJUI DAN DISAHKAN OLEH

Pembimbing I

Dr. CONNIE, M.Pd
NIP. 196102091985032002

Pembimbing II



Dr. SUMARSIH, M.Pd
NIP. 196005261987032004

Mengetahui
Ketua Program Studi Magister Administrasi Pendidikan
PPs FKIP Universitas Bengkulu,



Dr. MANAP SOMANTRI, M.Pd
NIP. 195905201986031001

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Dina Mardiani
NPM : A2K017059
Program Studi : Magister Administrasi Pendidikan
FKIP Universitas Bengkulu

Menyatakan bahwa tesis saya dengan judul :

Pengaruh Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru Dalam Pembelajaran (Studi Regresi di SMA Negeri 1 dan SMA Negeri 2 Kecamatan Argamakmur)

Beserta seluruh isinya adalah benar-benar merupakan karya asli saya sendiri dan saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan dengan cara-cara yang tidak sesuai dengan etika keilmuan.

Atas pernyataan ini saya siap menerima resiko dan sanksi jika dikemudian hari ditemukan adanya pelanggaran dalam karya saya. Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenarnya untuk digunakan sebagaimana ketentuan yang berlaku.

Bengkulu, Januari 2020
Yang membuat pernyataan

Dina Mardiani
NPM. A2K017059

(Regression Study in State 1 High School and State 2 High School, Argamakmur District)

Dina Mardiani

**The S2 Degree Thesis
Post Graduate Studies Program Management of Educational Administration
University of Bengkulu; 2020, 119 pages.**

ABSTRACT

The purpose of this study is to analyze the effect of work discipline and work stress on teacher performance in learning (Regression Study in State 1 High School and State 2 High School, Argamakmur District). The method used is regression with quantitative approach type. The sample of study was 53 teachers of state 1 High School and 2 High School, Argamakmur District. Data processing techniques using product moment correlation, determination, and regression (simple and multiple). The results showed that the relationship between work discipline and work stress on teachers' performance in learning was in the moderate category. The lowest effect of the three variables is work stress. Recommendations generally need to improve the quality of teachers' performance through training, workshops, and academic qualifications.

Keywords: *work discipline, work stress, teacher performance*

RINGKASAN

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP
KINERJA GURU DALAM PEMBELAJARAN**

(Studi Regresi di SMA Negeri 1 dan SMA Negeri 2 Kecamatan Argamakmur)

Dina Mardiani
NIM. A2K017059

Masalah penelitian ini apakah terdapat Pengaruh disiplin kerja dan stress kerja terhadap kinerja guru dalam pembelajaran (Studi regresi di SMA Negeri 1 dan SMA Negeri 2 Kecamatan Argamakmur). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh antara disiplin kerja dan stres kerja terhadap kinerja guru dalam pembelajaran (Studi korelasi di SMA Negeri 1 dan SMA Negeri 2 Kecamatan Argamakmur). Populasi penelitian ini adalah guru SMA Negeri 1 dan SMA Negeri 2 Kecamatan Argamakmur, yang berjumlah 120 orang guru.

Metode penelitian menggunakan metode survei dengan teknik korelasional. Data dikumpulkan menggunakan instrumen penelitian berbentuk angket, yang meliputi angket disiplin kerja, angket stress kerja dan angket kinerja guru. Instrumen penelitian divalidasi menggunakan analisis butir, dengan koefisien korelasi *Product Moment* sedangkan untuk reliabilitas diuji dengan menggunakan koefisien korelasi *Alpha-Cronbach*. Analisis data menggunakan regresi sederhana, regresi ganda dan regresi parsial serta teknik regresi yang terdiri dari regresi linear dan ganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) terdapat hubungan positif antara disiplin kerja (X_1) terhadap kinerja guru (Y) SMA Negeri 1 dan SMA Negeri 2 Kecamatan Argamakmur dengan koefisien regresi $r_{y1} = 0,315$, dan persamaan regresi $\bar{Y} = 89,662 + 0,007X_1$, (2) terdapat hubungan positif antara stres kerja (X_2) terhadap kinerja guru (Y) SMA Negeri 1 dan SMA Negeri 2 Kecamatan Argamakmur, dengan koefisien korelasi $r_{y2} = 0,69$, dan persamaan regresi $\bar{Y} = 86,719 - 0,029X_2$, dan (3) terdapat hubungan positif antara disiplin kerja (X_1) dan stres kerja (X_2) secara bersama-

sama terhadap kinerja guru (Y) SMA Negeri 1 dan SMA Negeri 2 Kecamatan Argamakmur, dengan koefisien regresi $r_{y12} = 0,088$, dan persamaan regresi $\bar{Y} = 88,263 + 0,026 X_1 + 0,041 X_2$.

Simpulan penelitian ini menunjukkan bahwa 1) Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Artinya disiplin kerja yang baik akan meningkatkan kinerja guru SMA Negeri 1 dan SMA Negeri 2 Kecamatan Argamakmur, 2) Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja guru. Artinya, stres kerja akan menurunkan kinerja guru SMA Negeri 1 dan SMA Negeri 2 Kecamatan Argamakmur, dan 3) Disiplin kerja dan stres kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Artinya, disiplin kerja dan stres kerja secara bersama-sama tidak meningkatkan kinerja guru SMA Negeri 1 dan SMA Negeri 2 Kecamatan Argamakmur.

Saran, untuk meningkatkan kinerja guru adalah dengan memberikan kesadaran pada guru, agar melaksanakan tugasnya dengan penuh kedisiplinan dan tanggungjawab terhadap sekolah, siswa dan orang tua siswa serta masyarakat luas. Kepala sekolah menciptakan kepemimpinan yang baik dan kondusif, sehingga proses belajar mengajar di sekolah berjalan dengan baik. Untuk memperbaiki lingkungan kerja di sekolah secara lebih baik, maka perlu adalah pengaruh yang baik antara pimpinan, guru, staf dan siswa serta orang tua siswa.

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji syukur ke hadirat Allah SWT, atas segala rahmat dan karunia-Nya pada penulis, akhirnya penulis dapat menyelesaikan penyusunan tesis yang berjudul: “Pengaruh disiplin kerja dan stress kerja terhadap kinerja guru dalam pembelajaran (Studi regresi di SMA Negeri 1 dan di SMA Negeri 2 Kecamatan Argamakmur)”. Tesis ini ditulis untuk memenuhi persyaratan dalam menyelesaikan pendidikan di Program Pascasarjana Magister Manajemen Administrasi Pendidikan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Bengkulu (FKIP-UNIB).

Penulis menyadari bahwa tesis ini dapat diselesaikan berkat dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis berterima kasih kepada semua pihak yang secara langsung maupun tidak langsung baik moril maupun materiil memberikan kontribusi dalam menyelesaikan tesis ini. Secara khusus pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Sudarwan Danim, M.Pd selaku Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP) Universitas Bengkulu, selalu mendorong penulis dalam menyelesaikan studi.
2. Dr. Manaf Somantri, M.Pd selaku Ketua Program Studi MAP yang telah memberikan bantuan dan saran dalam penulisan tesis ini.
3. Dr. Connie, M.Pd, selaku selaku Sekretaris Program MAP, Dosen Pembimbing I, dan Penguji I yang telah banyak member bantuan, bimbingan dan arahan dalam penulisan tesis ini dari awal sampai dengan selesai.
4. Dr. Sumarsih, .Pd,selaku Dosen Pembimbing kedua dan Penguji II yang telah banyak memberikan arahan, koreksidan saran dalam penulisan tesis ini.
5. Prof. Dr. Rohiat sebagai penguji III yang telah memberikan masukan, koreksi dan saran dalam penulisan tesis ini.
6. Dr. Syaiful Anwar,AB. SU sebagai Penguji IV yang telah memberikan masukan, koreksi dan saran dalam penulisan tesis ini.
7. Dr.Zakaria,M.Pd sebagai penguji V,yang telah memberikan masukan,koreksi dan saran dalam penulisan tesis ini.
8. Bapak dan Ibu Dosen yang telah mencurahkan waktu dan membekali penulis dengan ilmu pengetahuan yang membuka wawasan penulis.
9. Kedua orang tua (Munardi dan Yuhani) yang telah memberi dukungan bagi penulis

10. Suami dan anak,serta keluarga tercinta yang selalu mendampingi dala menyelesaikan studi
11. Rekan – rekan seperjuangan yang telah memberikan dukungan dan bantuan selama penulis menyelesaikan tesis ini.
12. Keluarga besar SMA Negeri 1 dan SMA Negeri 2 Kecamatan Argamakmur yang telah memberikan kesempatan untuk penulis melaksanakan penelitian dan menyelesaikan tesis ini
13. Keluarga besar SMA Negeri 13 Bengkulu utara yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan studi.

Demikianlah, penulis menyadari atas kekurangan dan kekhilafan dalam penyelesaian tesis ini, maka kritik dan saran yang bersifat membangun sangat kami harapkan demi sempurnanya tesis ini.

Bengkulu, Januari 2020

Penulis

Dina Mardiani

DAFTAR ISI

HalamanJudul.....	i
HalamanPersetujuanKomisiPembimbing	ii
HalamanPengesahanDewanPengujiTesis	iii
Pernyataan	iv
Abstract	v
Ringkasan	vi
Kata Pengantar	ix
Daftar Isi	x
DaftarTabel	xii
DaftarGambar.....	xiv
DaftarLampiran	xv

BAB I. PENDAHULUAN

A. LatarBelakangMasalah.....	1
B. RumusanMasalah	6
C. TujuanPenelitian.....	6
D. ManfaatTeoritisdanPraktis	7
E. RuangLingkupPenelitian	7
F. DefinisiKonsep	7

BAB II. KAJIAN PUSTAKA

A. Deskripsi Teoritik.....	8
1. Disiplin Kerja	8
2. Stres Kerja	24
3. Kinerja Kerja	30
B. Hasil Penelitian Yang Relevan	43
C. Paradigma Penelitian	45
D. Hipotesis Penelitian	46

BAB III. METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian	47
B. Populasi dan Sampel Penelitian	48
C. Teknik Pengumpulan Data dan Instrumen Penelitian	50
D. Teknik Analisa Data	57
G. Hipotesis Statistik	58

BAB IV. HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Data Hasil Penelitian.....	60
1. Variabel Kinerja Guru (Y)	61
2. Variabel Disiplin Kerja (X_1)	63
3. Variabel Stres Kerja (X_2)	65
B. Pengujian Persyaratan Analisis	67
1. Pengujian Normalitas	68
2. Pengujian Uji Linearitas	70
C. Pengujian Hipotesis Penelitian	76
1. Hipotesis Pertama	76
2. Hipotesis Kedua	80
3. Hipotesis Ketiga	84
D. Pembahasan Penelitian	87
E. Keterbatasan Penelitian	94

BAB V. SIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Simpulan	96
B. Implikasi	97
C. Saran	98
DAFTAR PUSTAKA	100
LAMPIRAN-LAMPIRAN	104
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	120

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Jumlah Guru SMA Negeri 1 dan SMA Negeri 2 Kabupaten Bengkulu Utara	60
Tabel 3.2 Jumlah sampel Guru SMA Negeri 1 dan SMA Negeri 2 Kabupaten Bengkulu Utara	62
Tabel 3.3 Kisi-kisi Instrumen Disiplin Kerja	65
Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Instrumen Disiplin Kerja	67
Tabel 3.5 Kisi-kisi Instrumen Stres Kerja	69
Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Instrumen Stres Kerja	70
Tabel 3.7 Kisi-kisi Instrumen Kinerja Guru	72
Tabel 3.8 Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Guru	73
Tabel 4.1 Uji Analisis Statistik Variabel X_1 , X_2 dan Y	77
Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Skor Kinerja Guru (Y)	78
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Skor Disiplin Kerja (X_1)	80
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Skor Stres Kerja (X_2)	82
Tabel 4.5 Hasil Pengujian Normalitas	84
Tabel 4.6 ANAVA untuk uji signifikansi dan Linearitas regresi antara variabel Y atas X_1	86
Tabel 4.7 ANAVA untuk uji signifikansi dan Linearitas regresi antara variabel Y atas X_2	86
Tabel 4.8 Hasil Pengujian Regresi antara X_1 dan Y	88

Tabel 4.9 Regresi Parsial antara X_1 dan Y dengan X_2 dikontrol	90
Tabel 4.10 Korelasi Parsial antara X_2 dan Y dengan X_1 dikontrol	93
Tabel 4.11 Hasil pengujian Regresi Ganda X_1 dan X_2 secara bersama-sama dengan Y	95

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Paradigma Penelitian.....	45
Gambar 4.1 Histogram Variabel Kinerja Guru (Y)	63
Gambar 4.2 Histogram Variabel Disiplin Kerja (X_1)	65
Gambar 4.3 Histogram Variabel Stres Kerja (X_2)	67
Gambar 4.4 Grafik Pengaruh Linear antara X_1 dan Y	78
Gambar 4.5 Grafik Pengaruh Linear antara X_2 dan Y	82

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Uji Coba Instrumen Penelitian	120
Lampiran 2 Perhitungan Validitas Instrumen Penelitian	130
Lampiran 3 Instrumen Penelitian	141
Lampiran 4 Perhitungan Penelitian	150
Lampiran 5 Perhitungan Distribusi Frekuensi	159
Lampiran 6 Histogram	162
Lampiran 7 Analisis Frekuensi Statistik.....	166
Lampiran 8 Uji Normalitas	169
Lampiran 9 Uji Linearitas	171
Lampiran 10 Uji Regresi Linear X_1 dan Y (Uji Hipotesis Pertama).....	172
Lampiran 11 Uji Regresi Linear X_2 dan Y (Uji Hipotesis Kedua)	173
Lampiran 12 Uji Regresi Linear X_1 dan X_2 dengan Y (Uji Hipotesis Ketiga)	174
Lampiran 13 Uji Korelasi Parsial.....	175
Lampiran 14 Tabel Nilai Koefisien Korelasi “r” Product Moment	176
Lampiran 15 Surat Keterangan Selesai Penelitian	177
Lampiran 16 Daftar Riwayat Hidup.....	198

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan dalam arti luas mencakup seluruh proses hidup dan segenap bentuk interaksi individu dengan lingkungannya, baik secara formal, non formal maupun informal sampai dengan suatu taraf kedewasaan tertentu. Sedangkan secara terbatas, pendidikan diartikan sebagai proses interaksi belajar mengajar dalam bentuk formal yang dikenal sebagai pengajaran.

Bersamaan dengan lajunya arus reformasi dalam dunia pendidikan berbagai upaya pembenahan sistem pendidikan dan perangkatnya di Indonesia terus dilakukan, akibatnya muncul beberapa peraturan pendidikan untuk saling melengkapi dan penyempurnaan peraturan - peraturan yang sudah tidak relevan lagi dengan kebutuhan saat ini. Hal itu dapat dilihat dengan berlakunya Undang - Undang RI No.20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

Upaya meningkatkan kualitas pendidikan terus menerus dilakukan tetapi berbagai indikator mutu pendidikan belum menunjukkan peningkatan yang berarti. Upaya untuk meningkatkan mutu pendidikan itu sebenarnya dapat dilakukan salah satunya melalui peningkatan produktivitas kerja guru dalam menyongsong era tinggal landas. Untuk itu, guru diharapkan dapat meningkatkan kemampuan profesionalnya baik secara perseorangan melalui pendidikan dan pelatihan maupun secara bersama - sama melalui penataran.

Menurut Djamarah (2002), guru adalah salah satu unsur manusia dalam proses pendidikan, dalam proses pendidikan di sekolah, guru memegang tugas

ganda yaitu sebagai pengajar dan pendidik. Sebagai pengajar guru bertugas menuangkan sejumlah bahan pelajaran kedalam otak anak didik, sedangkan sebagai pendidik guru bertugas membimbing dan membina anak didik agar menjadi manusia yang cakap, aktif, kreatif, dan mandiri. Djamarah berpendapat bahwa baik mengajar maupun mendidik merupakan tugas dan tanggung jawab guru sebagai tenaga profesional. Oleh sebab itu, tugas yang berat dari seorang guru ini pada dasarnya hanya dapat dilaksanakan oleh guru yang memiliki kompetensi profesional yang tinggi.

Pada dasarnya terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi keberhasilan pendidikan antara lain: guru, siswa, lingkungan pendidikan, manajemen sekolah dan kurikulum. Dari berbagai faktor tersebut, guru merupakan faktor penting yang tidak dapat dipisahkan pada sistem pembelajaran. Guru merupakan aset penting dan berharga terutama disekolah. Apabila dikelola dengan baik maka kinerja guru juga akan baik. Kinerja guru yang diharapkan dapat mendongkrak kualitas dan relevansi pendidikan, dalam implementasinya dilapangan. Guru merupakan salah satu faktor yang sangat dominan dalam menentukan kualitas peserta didiknya. Dalam Undang - Undang Republik Indonesia No.14 tahun 2005 tentang guru dan dosen pasal 1 disebutkan guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.

Guru yang profesional adalah guru yang mengedepankan mutu dan kualitas pendidikan. Layanan guru harus memenuhi standarisasi kebutuhan masyarakat, bangsa, dan pengguna serta memaksimalkan kemampuan peserta didik berdasarkan potensi dan kecakapan yang dimiliki masing - masing individu.

Guru merupakan faktor sentral didalam sistem pembelajaran terutama disekolah. Guru juga merupakan salah satu SDM yang berada di sekolah. Kinerja guru dalam dunia pendidikan memang memegang peranan yang sangat penting terutama dalam upaya membentuk watak anak bangsa melalui pengembangan kepribadian dan nilai-nilai akademik yang diinginkan. Oleh karena itu pendidikan memberikan kontribusi yang besar terhadap kemajuan bangsa baik secara individual maupun sosial. Bukan hanya mendobrak kemajuan bangsa tetapi juga dapat meningkatkan status masyarakat menjadi masyarakat yang cerdas yang siap untuk menghadapi dunia luar nantinya. Tanpa adanya kinerja guru yang baik maka akan sulit bagi dunia pendidikan untuk mencapai kemajuan yang diinginkan. Oleh karena itu perlu mengamati hal - hal yang dapat mempengaruhi kinerja guru, misalnya faktor disiplin kerja dan stres kerja.

Menurut Hasibuan (2011) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma - norma sosial yang berlaku. Disiplin berkaitan dengan aturan atau tata tertib. Sehingga guru yang disiplin dapat diartikan sebagai guru yang mentaati semua peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi dan norma social yang berlaku. Disiplin yang baik

mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas - tugas yang diberikan kepadanya. Dengan disiplin dapat mendorong gairah kerja, semangat kerja dan mendukung terwujudnya tujuan yang telah direncanakan. Disiplin tinggi akan mampu membangun kinerja professional, karena pemahaman disiplin yang baik guru mampu mencermati aturan – aturan dan langkah strategis dalam melaksanakan proses kegiatan belajar mengajar.

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

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

Schwab dan Jackson (1986) menyatakan salah satu alasan penting mempelajari stres pada guru adalah bahwa berdasarkan pengalaman, stres kerja

pada guru dapat mempunyai efek yang merugikan pada diri guru, siswa, dan lingkungan kerjanya. Stres tersebut dapat berbentuk kelelahan fisik, emosi, sikap yang negative terhadap siswa, dan keinginan untuk mengurangi tugas - tugas personal, konsekuensi dari kelelahan fisik dan emosi ini bisa berbentuk ketidakhadiran guru, sehingga bisa jadi mendorong ketidakhadiran siswa dan tidak adanya prestasi akademis.

Stres kerja pada guru mungkin bisa ditandai dengan munculnya gejala-gejala seperti tidak sabaran, baik dalam sosialisasi maupun saat menghadapi siswa di kelas lekas marah, sensitif atau mudah tersinggung, bersikap apatis, kurang dapat konsentrasi dalam mengajar, pelupa, peka terhadap kritik yang ditujukan terhadap dirinya, sering absen dengan berbagai alasan, menghindari tanggung jawab, produktivitas mengajar rendah, serta sering dihindangi rasa benci terhadap pekerjaan sebagai gejala yang ekstrim.

Prawirosentoso (1999) menyatakan bahwa *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing - masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang sesuai dengan tugas dan perannya sesuai dengan tujuan organisasi yang dihubungkan dengan standar kinerja tertentu dari perusahaan atau sekolah dimana individu tersebut bekerja. Oleh karena itu dalam upaya peningkatan kinerja guru, menarik untuk dikaji lebih lanjut mengenai disiplin kerja dan stress kerja

pada guru - guru Sekolah Menengah Atas khususnya di SMA Negeri 1 dan SMA Negeri 2 Kecamatan Argamakmur

B. Rumusan Masalah

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

1. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru dalam pembelajaran di SMA Negeri 1 dan SMA Negeri 2 Kecamatan Argamakmur?
2. Apakah terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja guru dalam pembelajaran di SMA Negeri 1 dan SMA Negeri 2 Kecamatan Argamakmur?
3. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja dan stres kerja bersama-sama terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 dan SMA Negeri 2 Kecamatan Argamakmur?

C. Tujuan Penelitian

Adapun peneliti mengadakan penelitian ini dengan tujuan sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 dan SMA Negeri 2 kecamatan argamakmur.
2. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 dan SMA Negeri 2 kecamatan argamakmur.

3. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan stres kerja bersama - sama terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 dan SMA Negeri 2 kecamatan argamakmur.

D. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Dari segi ilmiah, penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan tentang hubungan disiplin kerja, stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru dapat digunakan sebagai bahan acuan dalam rangka meningkatkan kinerjanya.

b. Manfaat Teoritis

1. Bagi Guru

Bagi para pendidik atau guru, dari hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan acuan dalam meningkatkan kinerjanya

2. Bagi sekolah

Bagi sekolah, dari hasil penelitian ini, diharapkan dapat dijadikan sebagai masukan dalam upaya pembinaan dan pengembangan guru secara efektif, sehingga mendukung pencapaian tujuan program pendidikan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Deskripsi Teoritik

1. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Masalah disiplin merupakan suatu hal yang penting bagi seorang guru. Tanpa adanya kedisiplinan yang besar di dalam setiap diri guru maka alam kelabu akan selalu menutupi dunia pendidikan dan pengajaran.

Menurut Subari (2014: 163-164) Disiplin kerja terdiri dari dua kata yaitu disiplin dan kerja. Ada beberapa pengertian disiplin, antara lain sebagai berikut:

- a) Kreasi dan persiapan kondisi pokok untuk bekerja.
- b) Kontrol diri sendiri.
- c) Persiapan sebagai warga negara yang dewasa.
- d) Penurutan yang sadar.
- e) Melatih dan belajar tingkah laku yang dapat diterima.
- f) Sejumlah pengontrolan guru terhadap siswa.
- g) Penurutan yang dipaksakan.
- h) Pengontrolan dan pengarahan energi yang menghasilkan tingkah laku yang produktif.

Dari beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah penurutan terhadap suatu peraturan dengan kesadaran sendiri untuk terciptanya tujuan peraturan itu.

Menurut Porwadarminta (1997: 53) dalam Kamus Umum Bahasa Indonesia disiplin adalah sikap mental yang dinyatakan dengan gerak perilaku yang bersumber dari kesadaran dan kemauan seseorang untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya sesuai dengan peraturan dan hukum yang berlaku.

Menurut Soekamto (1990: 70) disiplin adalah kepatuhan terhadap peraturan yang telah ditetapkan sehingga dalam pembicaraan sehari-hari istilah tersebut biasanya dikaitkan dengan keadaan tertib, suatu keadaan dimana perilaku seseorang mengikuti pola-pola tertentu yang telah ditetapkan terlebih dahulu”.

Dan dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah segala peraturan atau tata tertib yang telah ditetapkan oleh setiap lembaga baik keluarga, sekolah dan lain-lain. Dan kesemuanya itu harus dijalankan, ditegakkan, dan dipatuhi oleh individu yang ada dalam lembaga tersebut, sehingga kedisiplinan dapat berjalan dengan baik.

Kemudian dalam Kamus Lengkap Bahasa Indonesia pengertian kerja adalah “perbuatan melakukan sesuatu kegiatan yang bertujuan mendapatkan hasil; hal pencarian nafkah” Dari definisi tersebut dapat pula diartikan bahwa kerja adalah fungsi hidup manusia untuk mendapatkan kebahagiaan lahir dan batin. Manusia bekerja adalah untuk menghasilkan suatu alat pemuas kebutuhannya.

Bila kedua kata tersebut yaitu kata “disiplin” dan kata “kerja” digabungkan, maka disiplin kerja dapat bermakna suasana batin yang

berupa perasaan senang atau tidak senang, bergairah atau tidak bergairah, dan bersemangat atau tidak bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan.

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktifitas kerja, sedangkan produktifitas merupakan keberhasilan dari suatu organisasi. Dengan demikian terdapat keterkaitan antara disiplin kerja dengan produktifitas. Sehingga dapat dikatakan bahwa disiplin adalah salah satu penentu berhasil atau tidaknya tujuan organisasi.

Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja guru adalah suatu ketaatan serta kepatuhan seorang pendidik dalam menjalankan segala peraturan atau tata tertib yang telah diberlakukan di sekolah dengan penuh kesadaran dari dalam dirinya. Karena guru merupakan salah satu kunci keberhasilan dalam proses pembelajaran di kelas.

Guru memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap proses pembelajaran dan perilaku para siswanya. Jika para guru dapat bersikap disiplin terhadap tata tertib yang ada di sekolah, maka cenderung para siswa pun akan meniru sikap disiplin para gurunya tersebut. Dengan membiasakan diri untuk bersikap disiplin, maka diharapkan akan menumbuhkan rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diembannya dan dapat mewujudkan suasana pembelajaran yang baik.

Menurut Purbakawatja mengemukakan disiplin adalah proses mengarahkan, mengabdikan kehendak-kehendak langsung, dorongan-dorongan, keinginan atau kepentingan-kepentingan, kepada suatu cita-cita, tujuan tertentu untuk mencapai efek yang lebih besar.

Menurut David dalam Mangkunegara (2001: 129) disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman - pedoman organisasi. Menurut Siagian (2004:305) mengemukakan bahwa disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Dengan kata lain, disiplin pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para pegawai lainnya, dan meningkatkan prestasi kerja.

Menurut Sastrohwyo (2003:291) disiplin kerja dapat didefinisikan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat, terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis pun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun, terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Disiplin kerja sangat diperlukan untuk menunjang kelancaran segala aktifitas organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara maksimal. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi pegawai akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan

sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya (Yudiasra, 2015).

Mangkunegara (2006) menyatakan perilaku disiplin pegawai merupakan sesuatu yang tidak muncul dengan sendirinya, tetapi perlu dibentuk. Pembentukan disiplin dapat dilakukan melalui dua cara yakni:

1. Disiplin preventif ialah suatu upaya untuk mendorong pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh organisasi. Adapun hal-hal yang termasuk dalam kategori disiplin preventif adalah ketepatan waktu, tanggung jawab terhadap fasilitas kantor, ketaatan terhadap peraturan yang berlaku, etika serta motivasi kerja aparat/pegawai.
2. Disiplin korektif ialah suatu upaya yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku (Marpaung, 2011).

Berdasarkan deskripsi disiplin kerja yang telah dikemukakan oleh para ahli sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu tindakan yang mendorong seseorang untuk menghormati dan menghargai peraturan yang dibuat untuk tujuan tertentu.

Guru merupakan orang tua kedua di sekolah yang diberi amanat untuk mendidik, melatih, membimbing dan mengarahkan potensi yang dimiliki siswa dalam mewujudkan apa yang telah dicita-citakan. Guru sebagai

pendidik harus mampu memberikan pendidikan dengan sebaik-baiknya kepada siswa sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai secara optimal.

Secara umum guru merupakan orang yang bertanggung jawab dalam mendidik, sedangkan secara khusus guru merupakan orang yang bertanggung jawab terhadap perkembangan siswa dengan mengupayakan perkembangan seluruh potensi siswa, baik potensi afektif, kognitif, dan psikomotorik sesuai dengan nilai-nilai ajaran Islam.

Pada kenyataannya guru memiliki banyak tugas yang harus dilaksanakannya, baik yang terikat oleh dinas maupun diluar dinas dalam bentuk pengabdian. Tugas guru dikelompokkan menjadi tiga jenis tugas guru, yaitu:

1. Tugas Guru Dalam Bidang Profesi

Tugas guru dalam bidang profesi meliputi mendidik, mengajar, dan melatih. Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup. Mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi. Sedangkan melatih berarti mengembangkan keterampilan-keterampilan pada siswa.

2. Tugas Guru Dalam Bidang Kemanusiaan

Tugas guru dalam bidang kemanusiaan di sekolah harus menjadikan dirinya orang tua kedua, ia harus mampu menarik simpati sehingga ia menjadi idola para siswa. Pelajaran apapun yang hendak diberikan, hendaknya dapat menjadi motivasi bagi siswanya dalam belajar. Bila seorang guru dalam (Al-Easidin dan Nizar, 2005: 41)

penampilannya sudah tidak menarik, maka kegagalan pertama adalah ia tidak akan dapat menanamkan benih pengajarannya kepada para siswa.

Para siswa akan enggan menghadapi guru yang tidak menarik.

3. Tugas Guru Dalam Bidang Kemasyarakatan

Masyarakat menempatkan guru pada tempat yang lebih terhormat di lingkungannya karena dari seorang guru diharapkan masyarakat dapat memperoleh ilmu pengetahuan. Ini berarti bahwa guru berkewajiban mencerdaskan kehidupan bangsa menuju pembentukan manusia Indonesia seutuhnya yang berdasarkan Pancasila (Usman, 2005: 7).

Sedangkan menurut beberapa ahli pendidikan menyatakan bahwa tugas guru atau pendidik adalah sebagai berikut:

1. Sebagai pengajar (*instruksional*) yang bertugas merencanakan program pengajaran, melaksanakan program yang disusun dan akhirnya dengan pelaksanaan penilaian setelah program tersebut dilaksanakan.
2. Sebagai pendidik (*edukator*) yang mengarahkan siswa pada tingkat kedewasaan kepribadian sempurna (insan kamil) seiring dengan tujuan penciptanya.
3. Sebagai pemimpin (*managerial*) yang memimpin, mengendalikan diri (baik diri sendiri, siswa maupun masyarakat), upaya pengarahan, pengawasan, pengorganisasian, pengontrolan dan partisipasi atas program yang dilakukan.
4. Sebagai pelatih yang bertugas melatih keterampilan-keterampilan yang

diperlukan dalam pembelajaran dan pembiasaan siswa berperilaku positif dalam pembelajaran (Al-Rasidin: 44).

5. Sebagai pengembang program yang bertugas membantu mengembangkan program pendidikan di sekolah dan hubungan kerjasama intrasekolah
6. Sebagai pengelola program bertugas membantu secara aktif dalam menjalin hubungan dan kerjasama antar sekolah dan masyarakat.
7. Sebagai tenaga profesional bertugas melakukan upaya-upaya untuk meningkatkan kemampuan profesional (Mulyasa, 2007 : 20).

Setiap guru harus memenuhi persyaratan sebagai manusia yang bertanggung jawab dalam bidang pendidikan. Guru sebagai pendidik bertanggung jawab untuk mewariskan nilai-nilai dan norma-norma kepada generasi bangsa sehingga terciptanya masyarakat yang berpendidikan. Tanggung jawab guru dapat dijabarkan ke dalam sejumlah kompetensi yang lebih khusus, yaitu sebagai berikut:

1. Tanggung jawab moral, setiap guru harus mampu menghayati perilaku dan etika yang sesuai dengan moral pancasila dan mengamalkannya.
2. Tanggung jawab dalam bidang pendidikan di sekolah, setiap guru harus menguasai cara-cara belajar mengajar yang efektif, mampu mengembangkan kurikulum silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran.
3. Tanggung jawab dalam kemasyarakatan, setiap guru harus turut serta dalam mensukseskan pembangunan. Dan harus mampu membimbing,

mengabdikan dan melayani masyarakat.

4. Tanggung jawab dalam keilmuan, setiap guru harus turut serta memajukan keilmuannya khususnya yang menjadi spesialisasinya dengan penelitian dan pengembangan.

Ada beberapa tanggung jawab guru yang dikemukakan oleh Departemen Agama RI, yaitu sebagai berikut:

1. Guru Harus Menuntut Para Siswa Belajar

Tanggung jawab guru yang terpenting ialah merencanakan dan menuntut para siswa melakukan kegiatan-kegiatan belajar guna mencapai pertumbuhan dan perkembangan yang diinginkan. Guru harus membimbing siswa agar mereka memperoleh keterampilan-keterampilan, pemahaman, perkembangan berbagai kemampuan, kebiasaan-kebiasaan yang baik, dan perkembangan sikap yang serasi.

2. Turut serta Membina Kurikulum Sekolah

Guru merupakan seorang *key person* yang paling mengetahui tentang kebutuhan kurikulum yang sesuai dengan tingkat perkembangan siswa. Karena itu sewajarnya apabila guru turut aktif dalam pembinaan kurikulum di sekolahnya. Untuk mengubah kurikulum itu tentu tak mungkin, akan tetapi dalam rangka membuat atau memperbaiki proyek-proyek pelaksanaan kurikulum, yang berhubungan dengan tugas dan tanggung jawabnya, tentu sangat diperlukan paling tidak ia berkewajiban memberi saran-saran yang berguna demi penyempurnaan kurikulum pada pihak yang berwenang

(Hamalik, 2005: 39-42).

3. Melakukan Pembinaan Terhadap Diri Siswa (Kepribadian, Watak, dan Jasmaniah)

Membina siswa agar menjadi manusia yang berwatak (berkarakter) bukanlah pekerjaan yang mudah. Mengembangkan watak dan kepribadiaannya, sehingga mereka memiliki kebiasaan, sikap, cita-cita, berpikir, dan berbuat, berani dan bertanggung jawab, ramah dan mau bekerja sama, bertindak atas dasar nilai- nilai moral yang tinggi, semuanya menjadi tanggung jawab guru. Agar aspek- aspek kepribadian ini dapat berkembang maka guru perlu menyediakan kesempatan kepada siswa untuk mengalami, menghayati situasi-situasi yang hidup dan nyata. Selain dari itu kepribadian, watak, dan tingkah laku guru sendiri akan menjadi contoh konkret bagi siswa.

4. Memberikan Bimbingan Kepada Siswa

Bimbingan kepada siswa agar mereka mampu mengenal dirinya sendiri, memecahkan masalahnya sendiri, mampu menghadapi kenyataan dan memiliki stamina emosional yang baik, sangat diperlukan. Mereka perlu dibimbing kearah terciptanya hubungan pribadi yang baik dengan temannya dimana perbuatan dan perkataan guru dapat menjadi contoh yang hidup.

5. Melakukan Diagnosis atas Kesulitan Belajar dan Mengadakan Penilaian atas Kemauan Belajar

Guru bertanggung jawab menyesuaikan semua situasi belajar

dengan minat, latar belakang, dan kematangan siswa. Juga bertanggung jawab mengadakan evaluasi terhadap hasil belajar dan kemajuan belajar serta melakukan diagnosis dengan cermat terhadap kesulitan dan kebutuhna siswa. Karena itu, harus mampu menyusun tes yang objektif, menggunakannya secara inteligen, melakukan observasi secara kritis serta melaksanakan usaha-usaha perbaikan (remedial), sehingga siswa mampu menghadapi masalah-masalah sendiri dan tercapainya perkembangan pribadi yang seimbang.

6. Menyelenggarakan Penelitian

Sebagai seorang yang bergerak dalam bidang keilmuan (*scientist*) bidang pendidikan maka ia harus senantiasa memperbaiki cara bekerjanya. Tidak cukup sekedar melaksanakan pekerjaan rutin saja, melainkan harus juga berusaha menghimpun banyak data melalui penelitian yang kontinu dan intensif.

7. Mengenal Masyarakat dan Ikut Serta Aktif

Guru tak mungkin melaksanakan pekerjaannya secara efektif, jika ia tidak mengenal masyarakat seutuhnya dan secara lengkap. Harus dipahami dengan baik tentang pola kehidupan, kebudayaan, minat, dan kebutuhan masyarakat, karena perkembangan sikap, minat, apresiasi anak sangat banyak dipengaruhi oleh masyarakat sekitarnya.

8. Menghayati dan Mengamalkan Pancasila

Pancasila merupakan pandangan hidup bangsa yang mendasari semua sendi-sendi hidup dan kehidupan nasional, baik individu maupun

masyarakat kecil sampai dengan kelompok sosial yang terbesar termasuk sekolah. Pendidikan bertujuan membentuk manusia pancasila sejati, yang berarti melalui pendidikan diantaranya sekolah, kita berusaha semaksimal mungkin agar tujuan itu tercapai.

9. Turut Serta Membantu Terciptanya Kesatuan dan Persatuan Bangsa dan Perdamaian Dunia

Guru bertanggung jawab untuk mempersiapkan siswa menjadi warga yang baik. Pengertian yang baik ialah antara lain memiliki rasa persatuan dan kesatuan sebagai bangsa. Perasaan demikian dapat tercipta apabila para siswa saling menghargai, mengenal daerah, masyarakat, adat istiadat, seni budaya, sikap, hubungan-hubungan sosial, keyakinan, kepercayaan, peninggalan-peninggalan historis setempat, keinginan, dan minat dari daerah-daerah lainnya di seluruh Nusantara. Dengan pengenalan, pemahaman yang cermat maka akan tumbuh rasa persatuan dan kesatuan bangsa.

10. Turut Menyukseskan Pembangunan

Pembangunan adalah cara yang paling tepat guna membawa masyarakat kearah kesejahteraan dan kemakmuran bangsa. Pada garis besarnya pembangunan itu meliputi pembangunan dalam bidang mental spiritual dan bidang fisik materil. Turut serta dalam kegiatan-kegiatan pembangunan yang sedang berlangsung di dalam masyarakat termasuk tanggung jawab yang efektif.

11. Tanggung Jawab Meningkatkan Peranan Profesional Guru

Guru sangat perlu meningkatkan peranan dan kemampuan profesionalnya. Tanpa adanya kecakapan yang amksimal yang dimiliki oleh guru maka kiranya sulit bagi guru tersebut mengemban dan melaksanakan tanggung jawabnya dengan cara yang sebaik-baiknya. Peningkatan kemampuan itu meliputi kemampuan untuk melaksanakan tanggung jawab melaksanakan tugas-tugas di dalam sekolah dan kemampuan yang diperlukan untuk merealisasikan tanggung jawabnya di luar sekolah. Kemampuan-kemampuan itu harus dipupuk dalam diri guru sejak ia mengikuti pendidikan guru sampai ia bekerja.

Berdasarkan tugas dan tanggung jawabnya yang rumit tersebut, guru merupakan suatu profesi yang memerlukan keahlian khusus, maka tidak sembarang orang mampu menjalankannya. Tanpa memiliki kinerja yang baik, seorang guru tidak akan mampu mencapai tujuan-tujuan pendidikan secara efektif dan efisien.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tugas dan tanggung jawab guru bukan hanya mengajarkan ilmu yang dimiliki, tetapi juga mengelola ilmu itu sendiri. Selain memberikan pendidikan dan bimbingan kepada siswa, guru juga dijadikan sebagai suri tauladan yang harus bisa memberikan contoh yang baik bagi para siswa di sekolah.

b. indikator – indikator disiplin kerja

Disiplin merupakan sika untuk mematuhi dan mentaati semua peraturan organisasi dalam melakukan pekerjaan untuk mencapai tujuan yang diharapkan (Soejono:1997). Dengan indikator :

1. Ketepatan waktu
2. Pemanfaatan sarana
3. Tanggung jawab kerja
4. Ketaatan terhadap aturan instansi.

c. Manfaat dan Tujuan Disiplin Kerja

Disiplin kerja guru sangat penting untuk dikembangkan karena tidak hanya bermanfaat bagi sekolah,tetapi juga bagi guru itu sendiri.Dengan adanya disiplin kerja guru, kegiatan sekolah dapat dilaksanakan dengan tertib dan lancar. Pembelajaran dapat dilaksanakan dengan tepat waktu sehingga target kurikulum dapat tercapai.

Barnawi dan Mohammad Arifin (2014:116) mngemukakan bahwa manfaat disiplin dalam lembaga sekolah dapat diperlihatkan dalam empat perspektif,antara lain :

1. Perspektif retribusi,disiplin kerja berguna untuk menghukum para pelanggar aturan sekolah.Pendisiplinan dilakukan secara proporsional dengan sasarannya.
2. Perspektif korektif, disiplin kerja berguna untuk mengoreksi tindakan guru yang tidak tepat. Sanksi yang diberikan bukan sebagai hukuman, melainkan untuk mengoreksi perilaku yang salah.

3. Perspektif hak- hak individu, disiplin kerja berguna untuk melindungi hak- hak dasar guru.
4. Perspektif utilitarian, disiplin kerja berguna untuk memastikan bahwa manfaat penegakan disiplin melebihi konsekuensi - konsekuensi negative yang harus ditanggung sekolah.

Barnawi dan Mohammad Arifin (2014:112) menyatakan tujuan disiplin dibagi menjadi dua bagian, yaitu :

1. Tujuan umum, adalah agar terlaksananya kurikulum secara baik yang menunjang peningkatan mutu pendidikan.
2. Tujuan khusus, Yaitu: (a) agar kepala sekolah dapat menciptakan suasana kerja yang menggairahkan bagi seluruh peserta warga sekolah; (b) agar guru dapat melaksanakan proses belajar mengajar seoptimal mungkin dengan semua sumber yang ada di sekolah dan di luar sekolah; (c) agar tercipta kerja sama yang erat antara sekolah dengan orangtua dan sekolah dengan masyarakat untuk mengemban tugas pendidikan.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa manfaat dan tujuan disiplin kerja terdiri dari beberapa indikator, serta masing - masing dari aspek tersebut memiliki fungsi yang berkaitan dengan disiplin kerja.

d. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Dimensi disiplin menurut Straves dan Sayles (2000) adalah:

1. Peraturan, dimana setiap pegawai taat terhadap peraturan waktu, wajib datang dan tidak meninggalkan tempat, tugas tepat pada waktunya, memberitahukan apabila meninggalkan tugas dengan alasan yang bisa diterima, konsisten terhadap waktu kehadiran, konsisten terhadap ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas;
2. Penggunaan waktu kerja, pegawai harus bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan aturan jam kerja yang telah ditentukan, jangan sampai waktu kerja digunakan untuk melakukan pekerjaan lain yang tidak penting sehingga mengakibatkan pekerjaan menumpuk dan tidak selesai tepat waktu.
3. Sikap dan etika, dimana pegawai memiliki etika yang baik dilihat dari cara berpakaian rapi juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai karena dengan berpakaian rapi suasana kerja akan terasa nyaman dan rasa percaya diri dalam bekerja akan tinggi sehingga produktivitas kerja pegawai juga akan meningkat.
4. Tanggung jawab atas fasilitas kantor, dimana pegawai harus mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya dan menjaga fasilitas kantor. Apabila semua pegawai mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaannya, maka ia telah melakukan disiplin.
5. Motivasi pegawai, dimana para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia memperoleh motivasi dari pimpinan untuk

meningkatkan kinerja serta mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya. Pentingnya motivasi kerja karena menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal (Octorano, 2015).

c. Jenis Disiplin Kerja

Menurut Winardi (2004), jenis disiplin terbagi dalam dua jenis yaitu:

1. Self Imposed Dicipline yaitu tindakan disiplin yang timbul dari diri sendiri atas dasar kerelaan, kesadaran, bukan timbul atas dasar paksaan. Disiplin ini timbul karena seseorang merasa terpenuhi kebutuhannya dan merasa telah menjadi bagian dari organisasi sehingga akan tergugah hatinya untuk sadar dan secara sukarela memenuhi segala peraturan yang berlaku.
2. Command Dicipline yaitu tindakan disiplin yang timbul karena paksaan, perintah dan hukuman serta kekuasaan. Jadi, disiplin ini bukan timbul karena perasaan ikhlas dan kesadaran akan tetapi timbul karena adanya paksaan/ancaman dari orang lain (Nainggolan ,2013).

2. Stres Kerja

a. Pengertian Stres Kerja

Menurut Anwar (1993:93) Stres kerja adalah suatu perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya.

Yoder dan Staudohar (1982 : 308) mendefinisikan Stres Kerja adalah Job stress refers to a physical or psychological deviation from the normal human

state that is caused by stimuli in the work environment. yang kurang lebih memiliki arti suatu tekanan akibat bekerja juga akan mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi fisik seseorang, di mana tekanan itu berasal dari lingkungan pekerjaan tempat individu tersebut berada.

Beehr dan Franz (dikutip Bambang Tarupolo, 2002:17), mendefinisikan stres kerja sebagai suatu proses yang menyebabkan orang merasa sakit, tidak nyaman atau tegang karena pekerjaan, tempat kerja atau situasi kerja yang tertentu.

Stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Jika seseorang atau karyawan mengalami stres yang terlalu besar maka akan dapat mengganggu kemampuan seseorang atau karyawan tersebut untuk menghadapi lingkungannya dan pekerjaan yang akan dilakukannya (Handoko 1997:200). Menurut Pandji Anoraga (2001:108), stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam.

Gibson dkk (1996:339), menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu tanggapan penyesuaian diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individu dan atau proses psikologis yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan dari luar (lingkungan), situasi, atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis dan atau fisik berlebihan kepada seseorang.

Berdasarkan deskripsi stres kerja yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah sikap ketidaknyamanan yang dirasakan individu dalam menghadapi pekerjaan, sehingga mempengaruhi kondisi fisik dan mental individu

b. Indikator – Indikator Stres Kerja

Indikator stres kerja menurut Cohen (1983) adalah :

1. Merasa gelisah tidak dapat melakukan semua pekerjaan yang harus dilakukan
2. Merasa marah karena hal-hal yang terjadi diluar kontrolnya
3. Merasa kesulitan yang semakin membesar dan tidak dapat mengatasinya.

c. Kategori Stres Kerja

Menurut Phillip L (dikutip Jacinta, 2002), seseorang dapat dikategorikan mengalami stres kerja bila:

1. Urusan stres yang dialami melibatkan juga pihak organisasi atau perusahaan tempat individu bekerja. Namun penyebabnya tidak hanya di dalam perusahaan, karena masalah rumah tangga yang terbawa ke pekerjaan dan masalah pekerjaan yang terbawa ke rumah dapat juga menjadi penyebab stress kerja.
2. Mengakibatkan dampak negatif bagi perusahaan dan juga individu. Oleh karenanya diperlukan kerjasama antara kedua belah pihak untuk menyelesaikan persoalan stres tersebut.

Secara umum, seseorang yang mengalami stres pada pekerjaan akan menampilkan gejala-gejala yang meliputi 3 aspek, yaitu : Physiological, Psychological dan Behavior. (Robbins, 2003, pp. 800-802).

1. Physiological memiliki indikator yaitu: terdapat perubahan pada metabolisme tubuh, meningkatnya kecepatan detak jantung dan napas, meningkatnya tekanan darah, timbulnya sakit kepala dan menyebabkan serangan jantung.
2. Psychological memiliki indikator yaitu: terdapat ketidakpuasan hubungan kerja, tegang, gelisah, cemas, mudah marah, kebosanan dan sering menunda pekerjaan.
3. Behavior memiliki indikator yaitu: terdapat perubahan pada produktivitas, ketidakhadiran dalam jadwal kerja, perubahan pada selera makan, meningkatnya konsumsi rokok dan alkohol, berbicara dengan intonasi cepat, mudah gelisah dan susah tidur.

d. Faktor Penyebab Stres Kerja

Menurut (Robbin, 2003, pp. 794-798) penyebab stres itu ada 3 faktor yaitu:

1. Faktor Lingkungan.

Ada beberapa faktor yang mendukung faktor lingkungan. Yaitu:

1. Perubahan situasi bisnis yang menciptakan ketidakpastian ekonomi. Bila perekonomian itu menjadi menurun, orang menjadi semakin mencemaskan kesejahteraan mereka.
2. Ketidakpastian politik. Situasi politik yang tidak menentu seperti yang terjadi di Indonesia, banyak sekali demonstrasi dari berbagai kalangan

yang tidak puas dengan keadaan mereka. Kejadian semacam ini dapat membuat orang merasa tidak nyaman. Seperti penutupan jalan karena ada yang berdemo atau mogoknya angkutan umum dan membuat para karyawan terlambat masuk kerja.

3. Kemajuan teknologi. Dengan kemajuan teknologi yang pesat, maka hotel pun menambah peralatan baru atau membuat sistem baru. Yang membuat karyawan harus mempelajari dari awal dan menyesuaikan diri dengan itu.
4. Terorisme adalah sumber stres yang disebabkan lingkungan yang semakin meningkat dalam abad ke 21, seperti dalam peristiwa penabrakan gedung WTC oleh para teroris, menyebabkan orang-orang Amerika merasa terancam keamanannya dan merasa stres.

2. Faktor Organisasi

Banyak sekali faktor di dalam organisasi yang dapat menimbulkan stres. Tekanan untuk menghindari kekeliruan atau menyelesaikan tugas dalam kurun waktu terbatas, beban kerja berlebihan, bos yang menuntut dan tidak peka, serta rekan kerja yang tidak menyenangkan. Dari beberapa contoh diatas, penulis mengkategorikannya menjadi beberapa faktor dimana contoh-contoh itu terkandung di dalamnya. Yaitu:

1. Tuntutan tugas merupakan faktor yang terkait dengan tuntutan atau tekanan untuk menunaikan tugasnya secara baik dan benar.

2. Tuntutan peran berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam organisasi itu.

Konflik peran menciptakan harapan-harapan yang barangkali sulit dirujukkan atau dipuaskan. Kelebihan peran terjadi bila karyawan diharapkan untuk melakukan lebih daripada yang dimungkinkan oleh waktu. Ambiguitas peran tercipta bila harapan peran tidak dipahami dengan jelas dan karyawan tidak pasti mengenai apa yang harus dikerjakan.

3. Tuntutan antar pribadi adalah tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain.

Kurangnya dukungan sosial dari rekan-rekan dan hubungan antar pribadi yang buruk dapat menimbulkan stres yang cukup besar, khususnya di antara para karyawan yang memiliki kebutuhan sosial yang tinggi.

4. Struktur Organisasi menentukan tingkat diferensiasi dalam organisasi, tingkat aturan dan peraturan dan dimana keputusan itu diambil. Aturan yang berlebihan dan kurangnya berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang berdampak pada karyawan merupakan potensi sumber stres.

3. Faktor Individu

Faktor ini mencakup kehidupan pribadi karyawan terutama faktor-faktor persoalan keluarga, masalah ekonomi pribadi dan karakteristik kepribadian bawaan.

1. Faktor persoalan keluarga. Survei nasional secara konsisten menunjukkan bahwa orang menganggap bahwa hubungan pribadi dan keluarga sebagai sesuatu yang sangat berharga. Kesulitan pernikahan, pecahnya hubungan dan kesulitan disiplin anak-anak merupakan contoh masalah hubungan yang menciptakan stres bagi karyawan dan terbawa ke tempat kerja.
2. Masalah Ekonomi. Diciptakan oleh individu yang tidak dapat mengelola sumber daya keuangan mereka merupakan satu contoh kesulitan pribadi yang dapat menciptakan stres bagi karyawan dan mengalihkan perhatian mereka dalam bekerja.
3. Karakteristik kepribadian bawaan. Faktor individu yang penting mempengaruhi stres adalah kodrat kecenderungan dasar seseorang. Artinya gejala stres yang diungkapkan pada pekerjaan itu sebenarnya berasal dari dalam kepribadian orang itu.

3. Kinerja Guru

a. Pengertian Kinerja Guru

Kinerja guru mempunyai spesifikasi tertentu. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi atau kriteria kompetensi yang harus dimiliki

oleh setiap guru. Berkaitan dengan kinerja guru, wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran. Berkaitan dengan kinerja guru, UU Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas Pasal 39 ayat (2), menyatakan bahwa pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi (Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003: 15).

Keterangan lain menjelaskan dalam UU No. 14 Tahun 2005 Bab IV Pasal 20 (a) tentang Guru dan Dosen menyatakan bahwa standar prestasi kerja guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya, guru berkewajiban merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran (Undang-Undang RI Nomor 14 Tahun 2005: 10). Tugas pokok guru tersebut yang diwujudkan dalam kegiatan belajar mengajar merupakan bentuk kinerja guru.

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional (Permendiknas) No. 41 tahun 2007, memberikan pengertian kinerja guru adalah prestasi mengajar yang dihasilkan dari aktivitas yang dilakukan oleh guru dalam tugas pokok dan fungsinya secara realisasi konkrit merupakan konsekuensi logis sebagai tenaga profesional bidang pendidikan Undang-Undang RI, Permendiknas Nomor 41 tahun 2007: 2).

Pengertian kinerja guru menurut Burhanudin (2007: 1), mengemukakan bahwa kinerja guru adalah gambaran kualitas kerja yang dimiliki guru dan termanifestasi melalui penguasaan dan aplikasi atas kompetensi guru. Pandangan

ini menunjukkan bahwa kinerja pada dasarnya merupakan gambaran dari penguasaan dan aplikasi terhadap kompetensi guru dalam mengaktualisasikan tugas dan perannya sebagai guru.

Berdasarkan berbagai pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja guru merupakan hasil pekerjaan atau prestasi kerja yang dilakukan oleh seorang guru berdasarkan kemampuan mengelola kegiatan belajar mengajar, yang meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi pembelajaran dan membina hubungan antar pribadi (*interpersonal*) dengan siswanya.

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang. Pengertian kinerja (prestasi) adalah hasil kerja secara kualitas, kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2004). Sedangkan menurut Dharma (2005) menetapkan cara untuk mengukur pelaksanaan kegiatan, banyak cara pengukuran yang dapat digunakan dengan cara pengukuran kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu.

Barnawi dan Mohammad Arifin (2014:14) kinerja guru dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam kerangka mencapai tujuan pendidikan.

Anwar Prabu Mangkunegara (2012:9) kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Martinis Yamin dan Maisah (2010:87) menyatakan kinerja pengajar adalah perilaku atau respon yang memberi hasil yang mengacu kepada apa yang mereka kerjakan ketika dia menghadapi suatu tugas.

Supardi (2014:54) menyatakan kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran dan bertanggung jawab atas peserta didik dibawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik.

Kinerja guru mempunyai spesifikasi atau kriteria tertentu. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi atau kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Dijelaskan bahwa Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru dikembangkan secara utuh dari 4 kompetensi utama yaitu : 1) kompetensi pedagogik, 2) kompetensi kepribadian, 3) kompetensi sosial dan 4) kompetensi profesional. Keempat kompetensi tersebut terintegrasi dalam kinerja guru.

UU Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas pasal 39 ayat (2), menyatakan bahwa pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai

hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.

Keterangan lain menjelaskan dalam UU No. 14 Tahun 2005 Bab IV Pasal 20 (a) tentang Guru dan Dosen menyatakan bahwa standar prestasi kerja guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya, guru berkewajiban merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Tugas pokok guru tersebut yang diwujudkan dalam kegiatan belajar mengajar merupakan bentuk kinerja guru.

Pendapat lain diutarakan Soedijarto (1993) menyatakan ada empat tugas gugusan kemampuan yang harus dikuasai oleh seorang guru. Kemampuan yang harus dikuasai oleh seorang guru, yaitu: (1) merencanakan program belajar mengajar; (2) melaksanakan dan memimpin proses belajar mengajar; (3) menilai kemajuan proses belajar mengajar; (4) membina hubungan dengan peserta didik. Sedangkan berdasarkan Permendiknas No. 41 Tahun 2007 tentang Standar Proses untuk Satuan Pendidikan Menengah dijabarkan beban kerja guru mencakup kegiatan pokok: (1) merencanakan pembelajaran; (2) melaksanakan pembelajaran; (3) menilai hasil pembelajaran; (4) membimbing dan melatih peserta didik; (5) melaksanakan tugas tambahan.

Proses belajar mengajar tidak sesederhana seperti yang terlihat pada saat guru menyampaikan materi pelajaran di kelas, tetapi dalam melaksanakan pembelajaran yang baik seorang guru harus mengadakan persiapan yang baik agar pada saat melaksanakan pembelajaran dapat terarah sesuai tujuan pembelajaran yang terdapat pada indikator keberhasilan pembelajaran. Proses pembelajaran adalah rangkaian kegiatan yang dilakukan oleh seorang guru mulai dari persiapan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran sampai pada tahap akhir pembelajaran yaitu pelaksanaan evaluasi dan perbaikan untuk siswa yang belum berhasil pada saat dilakukan evaluasi.

Dari berbagai pengertian di atas maka dapat disimpulkan definisi konsep kinerja guru merupakan hasil pekerjaan atau prestasi kerja yang dilakukan oleh seorang guru berdasarkan kemampuan mengelola kegiatan belajar mengajar, yang meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi pembelajaran dan membina hubungan antar pribadi (*interpersonal*) dengan siswanya.

b. Indikator – Indikator Kinerja Guru

Kinerja guru adalah hasil yang dicapai dari suatu pekerjaan yang dilaksanakan guru sebagai pengelola proses belajar mengajar untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Surat keputusan Menpan No.48 tahun 1993). Dengan indikator :

1. Merencanakan Program Pembelajaran
2. Melaksanakan Kegiatan Pembelajaran

3. Melaksanakan Evaluasi Program Pembelajaran
4. Melaksanakan Tindak Lanjut

c. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Supardi (2014:51) faktor yang mempengaruhi kinerja guru antara lain :

1. Faktor individual
2. Faktor organisasional
3. Faktor fisiologis
4. Faktor situasional, terdiri dari :
 - a) faktor fisik dan pekerjaan, antara lain: metode kerja, kondisi dan desain perlengkapan kerja, penataan ruang dan lingkungan fisik
 - b) faktor social, meliputi: peraturan - peraturan organisasi, sifat organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah, serta lingkungan social.

Barnawi dan Mohsammad Arifin (2014:43) faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja guru, antara lain

1. Faktor internal kinerja guru

Faktor internal kinerja guru adalah faktor yang datang dari dalam diri guru yang dapat mempengaruhi kinerjanya, contohnya ialah kemampuan, keterampilan, kepribadian, persepsi motivasi menjadi guru, dan latar belakang keluarga.

2. Faktor eksternal kinerja guru

Faktor eksternal kinerja guru adalah faktor yang datang dari luar guru yang dapat mempengaruhi kinerjanya, contohnya ialah gaji, sarana dan prasarana, lingkungan kerja fisik dan kepemimpinan.

Menurut Martinis Yamin dan Maisah (2010 : 129-130) terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru antara lain :

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

Berdasarkan penjelasan yang dikemukakan diatas, faktor-faktor yang menentukan tingkat kinerja guru dapat disimpulkan antara lain:

- 1) tingkat kesejahteraan (*reward system*);
- 2) lingkungan atau iklim kerja guru;

- 3) desain karir dan jabatan guru;
- 4) kesempatan untuk berkembang dan meningkatkan diri;
- 5) motivasi atau semangat kerja;
- 6) pengetahuan;
- 7) keterampilan dan;
- 8) karakter pribadi guru.

Menurut Mathis dan Jackson (2006: 68), ada beberapa faktor yang memengaruhi kinerja, yaitu:

- 1) Kemampuan.

Kemampuan pada dasarnya merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

- 2) Motivasi.

Motivasi kerja merupakan dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang, baik yang berasal dari dalam dan luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya yang bertujuan untuk mendapatkan hasil kerja sehingga mencapai kepuasan sesuai dengan keinginannya. Untuk dapat memberikan hasil kerja yang berkualitas dan berkuantitas maka seorang pegawai/ guru membutuhkan motivasi kerja dalam dirinya yang akan berpengaruh terhadap semangat kerjanya sehingga meningkatkan kinerjanya.

- 3) Dukungan yang diterima.

Perasaan positif, menyukai, kepercayaan, dan perhatian dari orang lain yaitu

orang yang berarti dalam kehidupan individu yang bersangkutan, pengakuan, kepercayaan seseorang dan bantuan langsung dalam bentuk tertentu.

4) Keberadaan pekerjaan yang dilakukan.

Dalam hal ini terkait dengan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan, yaitu kesanggupan seorang pegawai dalam menjalankan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan baik, tepat waktu serta berani mengambil risiko untuk keputusan yang dibuat atau yang dilakukan.

5) Hubungan dengan organisasi.

Dalam hal ini terkait dengan sejauh mana tekad dan kesanggupan seorang pegawai dalam menjalankan tugas dan kewajibannya, mentaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang dipatuhi dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.

d. Manfaat dan Tujuan Penilaian Kinerja

Penilaian kerja sangat bermanfaat bagi pertumbuhan organisasi secara keseluruhan. Melalui penilaian tersebut, maka dapat diketahui bagaimana kondisi nyata guru dilihat dari kinerja dan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan.

Menurut Mulyasa, H.E (2013:91) penilaian kinerja guru bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang akan memberikan kontribusi secara langsung pada peningkatan kualitas pembelajaran yang dilakukan, sekaligus membantu pengembangan karier guru sebagai tenaga professional.

Barnawi dan Mohammad Arifin (214:40) menyatakan ada beberapa manfaat dari adanya penilaian kinerja guru antara lain: a) penyesuaian - penyesuaian personil sekolah; b) perbaikan kinerja persone sekolah; c) kebutuhan latihan dan pengembangan personel sekolah; d) pengambilan keputusan dalam hal penempatan, promosi, mutase, pemecatan, pemberhentian, dan perencanaan personel baru; e) penelitian personel sekolah; f) membantu diagnosis terhadap kesalahan desain personel sekolah.

Berdasarkan pendapat – pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa melalui penilaian kinerja,guru dapat memahami apa yang perlu diperhatikan dalam peningkatan kinerja.sehingga guru menjadi lebih mengerti mengenai kekuatan dan kelemshn yang dimiliki,sehingga dapat diperbaiki dalam upaya menjadi seorang guru yang profesional.

4. Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Kerja Guru

Kedisiplinan kerja pegawai dalam suatu organisasi dapat dilihat dari sikap pegawainya.Sikap dan tingkah laku pegawai berpatokan pada kepatuhan dalaam melaksanakan peraturan dan ketentuan yang berlaku. Mematuhi peraturan berarti memberi dukungan positif pada organisasi dalam melaksanakan program - program yang telah ditetapkan,sehingga akan lebih memudahkan tercapainya tujuan organisasi.

Pegawai yang tertib dan disiplin, mentaati norma – norma dan peraturan yang telah ditetapkan dalam suatu organisasi akan dapat meningkatkan efisiensi,efektifitas dan produktivitas. Sebaliknya apabila pegawai atau karyawan tidak disiplin,maka akan sulit sekali melaksanakan program -

programnya, sulit meningkatkan produktivitas dan sulit merealisasikan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Apabila disiplin kerja pegawai tinggi, maka organisasi akan mendapatkan banyak keuntungan dan artinya jika disiplin kerja menurun, maka organisasi akan mendapat banyak kerugian. Hal ini berdampak pada pelayanan terhadap publik. Kedisiplinan adalah salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi. Dikatakan sebagai faktor yang penting karena disiplin akan mempengaruhi kinerja pegawai dalam organisasi. Disiplin merupakan cerminan besarnya tanggung jawab seseorang dalam melakukan tugas - tugas yang diberikan kepadanya yang mendorong gairah dan semangat kerja seseorang.

Disiplin kerja guru merupakan tingkah laku berupa ketaatan kepada peraturan yang telah ditetapkan. Disiplin kerja didalam sebuah lembaga sekolah merupakan hal penting yang harus selalu dipelihara karena dapat mempengaruhi kinerja guru. Apabila disiplin kerja guru dilaksanakan dengan baik, maka dapat mendukung peningkatan kinerja guru tersebut. Sebaliknya, jika pelaksanaan disiplin kerja guru belum diterapkan maka kinerja guru akan mengalami perubahan.

5. Hubungan Stres kerja dengan Kinerja Kerja Guru

Stres kerja merupakan perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja rentan terjadi terhadap guru, guru sering dihadapkan dengan berbagai masalah dan

tuntutan dalam pekerjaan. Guru dihadapkan beban kerja yang berlebih sehingga menimbulkan perasaan tertekan dengan pekerjaannya. Perilaku murid yang susah diatur, kemampuan murid dengan berbagai karakteristik membuat keadaan diluar prediksi atau diluar control. Keadaan tersebut menimbulkan terjadinya stress pada guru Sekolah Menengah Atas. Stress yang terjadi ditunjukkan dengan dalam bekerja mudah mengeluh, merasa gelisah, dan merasa kesulitan dalam melakukan pekerjaan. Keadaan tersebut berdampak pada kualitas pengajaran yang disampaikan kepada peserta didik. Ketika stress kerja yang dialami guru tidak diatasi dengan baik dapat berdampak pada kurang maksimalnya kinerja guru dalam mengajar.

6. Hubungan Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Dengan Kinerja Kerja Guru

Kinerja seseorang dalam bekerja merupakan faktor yang dapat digunakan untuk mengukur seberapa baik kualitas organisasi. Begitu juga di dalam sekolah, kinerja guru harus sangat diperhatikan. Guru adalah kunci kesuksesan dalam sekolah. Kinerja guru sangat berpengaruh terhadap keberhasilan kualitas pembelajaran, karena guru dihadapkan langsung dengan siswa yang diampunya. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja dari seorang guru. Disiplin Kerja merupakan tingkah laku berupa ketaatan kepada peraturan yang telah ditetapkan. Disiplin kerja didalam sebuah lembaga sekolah merupakan hal penting yang harus selalu dipelihara karena dapat mempengaruhi kinerja guru. Tujuan organisasi akan dapat tercapai apabila disiplin sudah tertanam pada diri seseorang guru sehingga akan berdampak pada kinerjanya.

Faktor selain disiplin kerja yaitu stres kerja merupakan faktor kedua yang berpengaruh terhadap kinerja. Stres kerja yang dialami ditunjukkan dengan perasaan gelisah, sering mengeluh terhadap beban kerja, dan merasa tidak bisa melakukan pekerjaan. Ketika guru merasa stres dan tidak puas terhadap kondisi kerja maka akan memberikan efek yang sangat buruk terhadap kinerjanya. Sehingga guru akan kehilangan dorongan semangat untuk lebih meningkatkan kinerjanya, sulitnya penyampaian materi pembelajaran kepada peserta didik, dan sulit tercapainya kinerja yang optimal yang dihasilkan. Sedangkan guru yang mampu mengelola stresnya akan menghasilkan kinerja kerja yang lebih baik. Jadi, dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja dan stress kerja secara bersama – sama berhubungan dengan kinerja kerja guru.

B. Hasil Penelitian yang Relevan

Penelitian-penelitian sebelumnya yang menjadi referensi bagi peneliti adalah sebagai berikut:

1. Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Fransiska Anggi Damayanti yang berjudul “ *Analisis pengaruh motivasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja guru SLB berbasis Latar belakang pendidikan luar biasa dan non pendidikan luar biasa*”.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi kerja, Stres Kerja terhadap Kinerja. Populasi dalam penelitian ini semua Guru Sekolah Luar Biasa Negeri Sukoharjo sebanyak 38 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Teknik pengumpulan data dalam

penelitian ini adalah kuesioner. Data dianalisis menggunakan teknik regresi linier berganda uji f, uji t dan uji t sampel independen. Hasil menunjukkan bahwa motivasi kerja dan stress kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Hasil juga menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan motivasi kerja, stress kerja dan kinerja antara guru yang berasal dari latar belakang pendidikan luar biasa dan guru yang berasal dari latar belakang non pendidikan luar biasa.

2. Pengaruh disiplin kerja, stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru dan staff SD Negeri 006 (2013).

Penelitian tersebut dilakukan oleh Widya Wulansari dan Ade Parlaungan Nasution yang mengampu pendidikan di Universitas Riau Kepulauan. Lokasi penelitiannya adalah SDN 006 Batu Aji, pulau Batam, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru dan staff yang bekerja di SDN 006 Batu Aji pada saat penelitian berlangsung. Jumlah guru dan staff yang ada sebanyak 25 orang. Sampel diambil dengan teknik exhaustive sampling, atau biasa disebut sampling jenuh yakni teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, sehingga jumlah sampel sama dengan populasi.

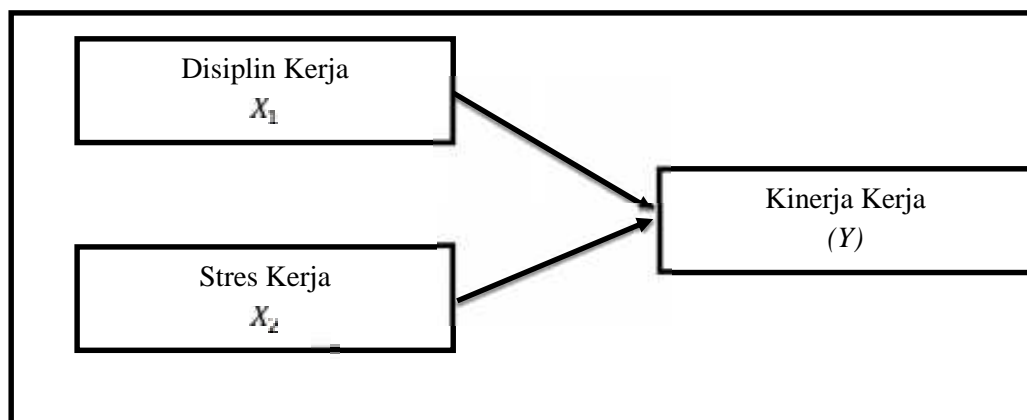
Dalam penelitian ini juga menggunakan 5 karakteristik responden, diantaranya berdasarkan jenis kelamin, usia, jabatan, tingkat pendidikan, dan status jabatan. Berdasarkan hasil penghitungan yang dilakukan, disiplin kerja tidak berpengaruh dalam penelitian tersebut dikarenakan kurangnya mentaati peraturan yang sudah disepakati bersama.

3. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas di Kecamatan Pongok Kabupaten Blitar (2014)

Penelitian tersebut dilakukan oleh Kristya Damayanti seorang mahasiswa di STIE Kesuma Negara Blitar. Penelitian ini menggunakan perspektif penelitian kuantitatif dengan metode survey sensus. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada pada puskesmas pongok yang berjumlah 50 orang, dimana hasil penelitiannya variabel motivasi menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan respon yang baik dengan nilai yang tinggi. Di antara variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan stress kerja yang mempunyai nilai dominan dengan nilai signifikan paling tinggi yang berpengaruh pada kinerja pegawai.

C. Paradigma Penelitian

Berdasarkan landasan teori dan penelitian sebelumnya yang telah dipaparkan mengenai disiplin kerja dan stress kerja dengan kinerja guru, maka dikembangkan paradigma penelitian ini seperti yang dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Skema 1. Paradigma Penelitian Hubungan Disiplin kerja dan Stres Kerja dengan Kinerja Kerja Guru.

D. Rumusan Hipotesis

Hipotesis adalah kesimpulan sementara yang masih harus di uji kebenarannya melalui penelitian, seperti yang diungkapkan oleh Sugiyono (2013:70) bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dalam penelitian ini mengajukan beberapa hipotesis sebagai berikut :

1. H₀ : Terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja kerja guru
H₁ : Tidak terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja kerja guru
2. H₀ : Terdapat hubungan antara stress kerja dengan kinerja kerja guru
H₁ : Tidak terdapat hubungan antara stress kerja dengan kinerja kerja guru
3. H₀ : Terdapat hubungan antara disiplin kerja dan stres kerja bersama-sama dengan kinerja guru
H₁ : Tidak terdapat hubungan antara disiplin kerja dan stres kerja bersama-sama dengan kinerja guru

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan diuraikan tentang hasil penelitian yang telah dilaksanakan kemudian akan dibahas mengenai hasil pengolahan data dari setiap masing-masing variabel, dalam bentuk deskripsi data, hasil pengujian persyaratan analisis yang diuji normalitas dan uji linearitas, hasil pengujian hipotesis, keterbatasan penelitian dan pengolahan data lain. Pengolahan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan komputer program Microsoft Excel 2010 dan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 24.0 for Window.

A. Deskripsi Data Hasil Penelitian

Pada penelitian ini variabel yang digunakan ada tiga variabel, yang terdiri dari dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Variabel terikat adalah kinerja guru (Y) sedangkan dua variabel bebas adalah disiplin kerja (X_1) dan stress kerja (X_2). Penelitian ini dilakukan terhadap guru-guru SMA Negeri 1 dan SMA Negeri 2 kecamatan argamakmur sebagai responden. Teknik pengambilan sampel data pada penelitian ini menggunakan random sampling, dengan jumlah sampel sebanyak 53 responden.

Dari kuesioner yang dikembalikan responden semuanya lengkap dan terisi dengan baik. Data hasil penelitian tersebut diolah dalam bentuk data skor kinerja guru, disiplin kerja dan stres kerja.

Berdasarkan data yang diperoleh tersebut kemudian disajikan dan dideskripsikan dalam pengelompokan data, distribusi frekuensi, rata-rata, simpangan

baku, modus, median, skor maksimum, skor minimum, tabel dan histogram. Data deskripsi dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.1

Uji Analisis Statistik Variabel X_1 , X_2 dan Y

		Statistics		
		X1	X2	Y
N	Valid	53	53	53
	Missing	0	0	0
Mean		90.7736	80.7170	89.0566
Median		88.0000	80.0000	89.0000
Mode		87.00	73.00 ^a	87.00 ^a
Std. Deviation		8.54545	9.24949	3.88000
Variance		73.025	85.553	15.054
Skewness		.470	.584	.278
Std. Error of Skewness		.327	.327	.327
Kurtosis		-.831	.090	.368
Std. Error of Kurtosis		.644	.644	.644
Range		33.00	41.00	19.00
Minimum		74.00	64.00	80.00
Maximum		107.00	105.00	99.00

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

1. Variabel Kinerja Guru (Y)

Dari data hasil penelitian yang telah diolah dan dianalisis menggunakan bantuan komputer program SPSS versi 24.0, pada variabel kinerja guru (Y) diperoleh hasil perhitungan sebagaimana tabel di atas. Deskripsi data variabel kinerja guru yang diperoleh melalui pengumpulan jawaban angket sebanyak 24 butir pertanyaan dengan 53 responden para guru, sebagai sampel penelitian memiliki rentang skor teoritis tertinggi 108 dan skor terendah 97.

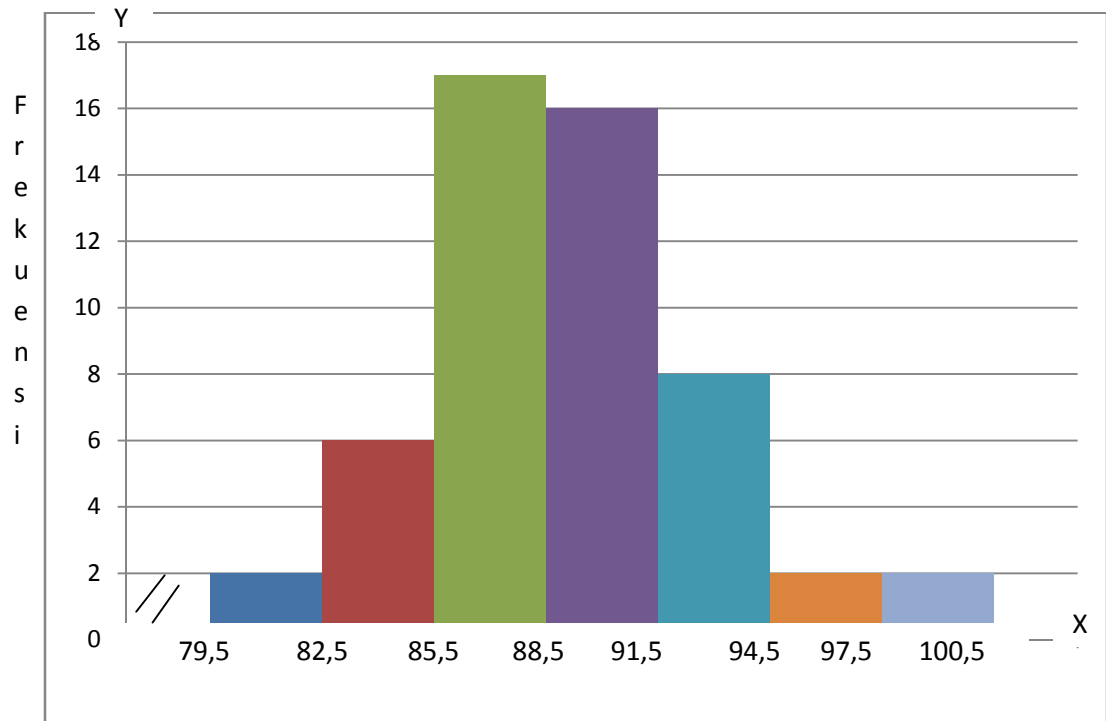
Dari rentangan skor tertinggi dan terendah tersebut diperoleh nilai rata-rata 89,057, standar deviasi 3,880, median 89,0, modus 90,0, varians 15,054, skor maksimum 99 dan skor minimum 80. Sebaran data variabel kinerja guru dapat ditunjukkan pada tabel distribusi frekuensi seperti pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.2

Distribusi Frekuensi Skor Kinerja Guru (Y)

Nomor	Kelas Interval	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif (%)
1	80 – 82	2	3,77
2	83 – 85	6	15,09
3	86 – 88	17	47,17
4	89 – 91	16	77,36
5	92 – 94	8	92,45
6	95 – 97	2	96,23
7	98 – 100	2	100
Jumlah		53	

Dari data tersebut ternyata 25 orang atau 47,17% berada di bawah skor rata-rata kelas interval, sedangkan sebanyak 16 orang atau 30,19% berada pada skor rata-rata kelas interval, yaitu interval 89 – 91, dan sebanyak 35 orang atau 22,64% berada di atas skor rata-rata kelas interval. Kemudian untuk menggambarkan sebaran data variabel kinerja guru dapat ditunjukkan pada gambar histogram di bawah ini:



Gambar 4.1 Histogram variabel kinerja guru (Y)

Sumber : Hasil pengolahan data penelitian variabel Y

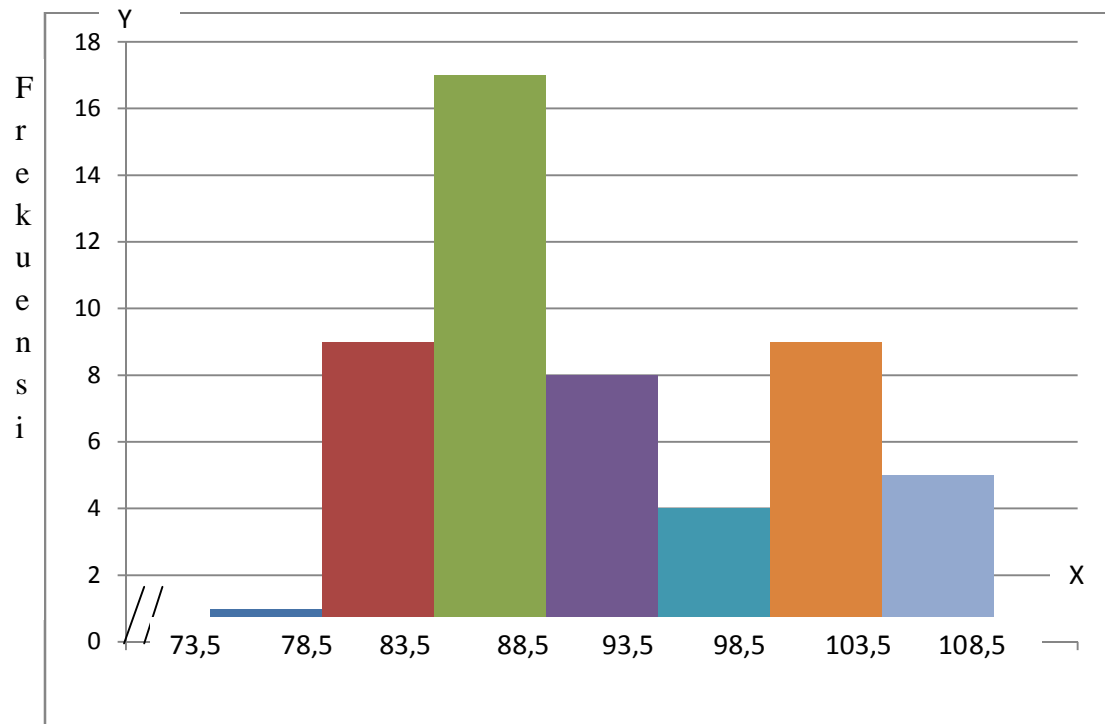
2. Variabel Disiplin Kerja (X_1)

Berdasarkan data hasil perhitungan terhadap skor variabel disiplin kerja (X_1), diperoleh skor teoritis tertinggi 107 dan skor terendah 74. Skor tersebut diperoleh melalui pertanyaan butir instrument sebanyak 24 butir dengan 53 orang responden yang terdiri dari para guru. Dari perhitungan tersebut diperoleh rata-rata hitung 90,774, median 88,00, modus 87,00 dan standar deviasi 8,545, skor maksimum 107 dan skor minimum 74. Selanjutnya sebaran data variabel disiplin kerja dapat ditunjukkan seperti tabel distribusi frekuensi berikut ini:

Tabel 4.3Distribusi Frekuensi Skor Disiplin Kerja (X_1)

Nomor	Kelas Interval	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif (%)
1	74 – 78	1	1,89
2	79 – 83	9	16,98
3	84 – 88	17	32,08
4	89 – 93	8	15,09
5	94 – 98	4	7,55
6	99 – 103	9	16,98
7	104 – 108	5	9,43
Jumlah			100

Dari tabel tersebut ternyata 27 orang atau 50,94% berada di bawah skor rata-rata kelas interval, sedangkan 8 orang atau 15,09% berada pada skor rata-rata kelas interval, yaitu 89 – 93 dan 18 orang atau 43,96% berada di atas skor rata-rata kelas interval. Kemudian untuk menggambarkan sebaran data variabel disiplin kerja dapat ditunjukkan pada gambar histogram di bawah ini:



Gambar 4.2 Histogram variabel disiplin kerja (X_1)

Sumber : Hasil pengolahan penelitian variabel X_1

3. Variabel Stres Kerja (X_2)

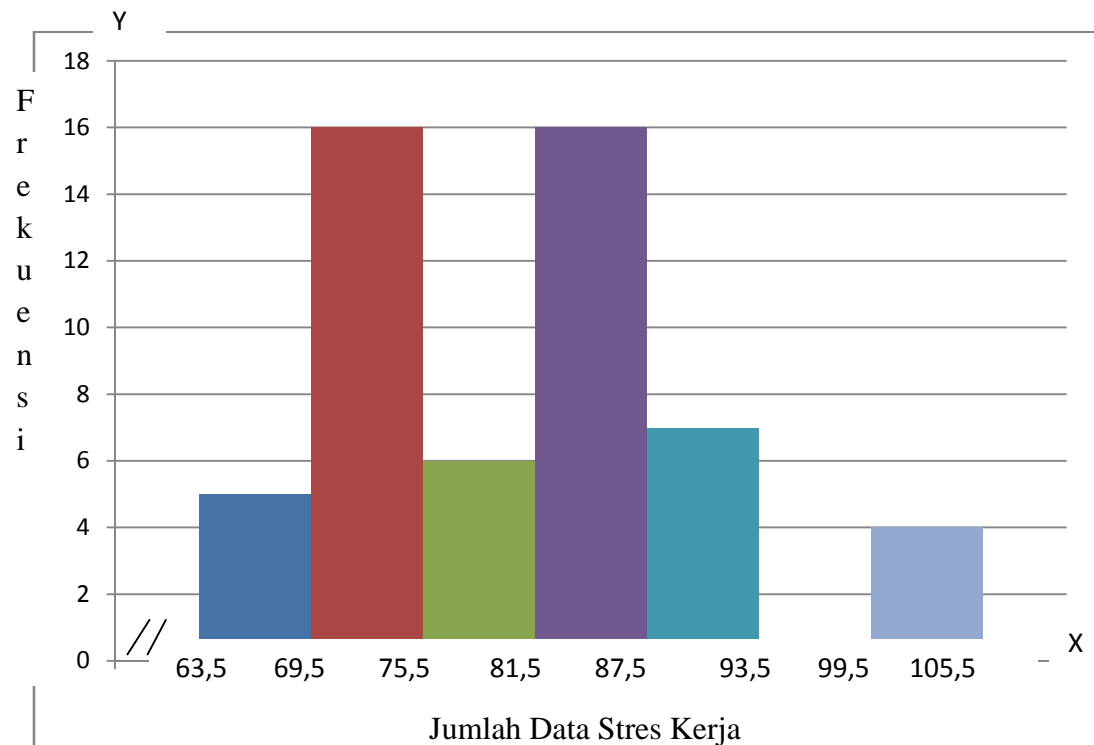
Deskripsi data untuk variabel stres kerja (X_2) yang diperoleh dari jawaban pertanyaan sebanyak 24 butir instrument dengan 53 orang para guru sebagai responden, memiliki rentang skor teoritis terendah 64 dan skor tertinggi 105.

Dari hasil perhitungan statistik pada rentang skor tersebut diperoleh rata-rata hitung 80,717, median 80,00, modus 87,00, standar deviasi 9,249, skor minimum 64 dan skor maksimum 105. Selanjutnya untuk melihat secara lebih jelas, dapat ditunjukkan dalam tabel distribusi frekuensi seperti di bawah ini:

Tabel 4.4Distribudi Frekuensi Skor Stres Kerja (X_2)

No.	Kelas Interval	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif %
1	64 - 69	5	9,43
2	70 - 75	16	30,19
3	76 - 81	6	11,32
4	82 - 87	16	30,19
5	88 - 93	7	13,21
6	94 - 99	0	0,00
7	100 - 105	3	5,66
Jumlah			100

Dari data tersebut ternyata 21 orang atau 39,62% berada di bawah skor rata-rata kelas interval, sedangkan sebanyak 6 orang atau 11,32 berada pada skor rata-rata kelas interval, yaitu 76 – 81 dan sebanyak 26 orang atau 28,87% berada di atas skor rata-rata kelas interval. Kemudian untuk menggambarkan sebaran data variabel stres kerja (X_2) dapat ditunjukkan pada gambar histogram di bawah ini:



Gambar 4.3 Histogram variabel stress kerja (X_2)

Sumber : Hasil pengolahan data penelitian variabel X_2

B. Pengujian Persyaratan Analisis

Pengujian persyaratan analisis mempunyai tujuan agar penafsiran terhadap hasil analisis dan pengujian hipotesis tidak menyimpang dan menyesatkan. Persyaratan analisis yang dimaksudkan adalah persyaratan yang harus dipenuhi agar pengujian regresi dapat dilakukan. Sedangkan beberapa persyaratan yang harus dipenuhi untuk melakukan analisis regresi, baik analisis regresi linear maupun regresi berganda adalah sebagai berikut: 1) persyaratan uji normalitas dari regresi sederhana, dan 2) persyaratan uji kelinearan regresi.

Selanjutnya dalam pengujian persyaratan tersebut akan dilakukan dengan bantuan komputer menggunakan SPSS versi 24.00. untuk uji normalitas dilakukan dengan rumus *Chi-Square Test*, sedangkan uji homogenitas digunakan rumus *Linearitas*, secara lebih lengkap hasil uji persyaratan tersebut dapat dilihat pada lampiran hasil analisis ini.

1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas dimaksudkan untuk mengetahui data penelitian berasal dari suatu populasi berdistribusi normal. Dengan kata lain uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh dari populasi penelitian memiliki distribusi normal atau tidak.

Teknik analisis yang digunakan dalam pengujian ini adalah *Chi-Square Test* (Uji Khi Kuadrat) dengan menggunakan program analisis data (*Data Analysis*) SPSS versi 24.0. Kesimpulan dari hasil perhitungan tersebut dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.5

Hasil Pengujian Normalitas

	Variabel (X ₁)	Variabel (X ₂)	Variabel (Y)
Khi Kuadrat	72.752	1.427	1.348
Dk	53	53	53
Asym. Sig.	.164	.128	.151
Kesimpulan	Normal	Normal	Normal

Dari hasil pengujian pada tabel di atas dapat diketahui bahwa variabel X_1 signifikan pada 0,164 lebih besar dari $\alpha = 0,05$, sedangkan variabel X_2 signifikan pada 0,128 lebih besar dari $\alpha = 0,05$, demikian juga variabel Y signifikan pada 0,151 lebih besar dari $\alpha = 0,05$, sehingga sampel yang dipilih tersebut berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Dengan demikian dapat memenuhi persyaratan uji analisis data yang dapat digunakan dalam pengujian selanjutnya. Perhitungan uji normalitas secara lengkap dapat dilihat pada lampiran.

2. Regresi Linear

a. Regresi Linear Sederhana X_1 terhadap Y

Tabel 4.6 Hasil Pengujian Regresi Sederhana X_1 terhadap Y

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	49.454	1.605		3.804	.015
	X_1	.436	.018	.961	2.775	.004

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil output SPSS di atas, konstanta dan koefisien persamaan regresi linear diperoleh dari kolom B, sehingga persamaan regresi :
 $\bar{Y} = 49,454 + 0,436X_1$. Dari hasil dianalisis diperoleh $t_{hitung} = 2,775$ dan $p\text{-value} = 0,004/2 = 0,002 < 0,05$ atau H_0 ditolak. Dengan demikian, “Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru.”

b. Regresi Linear Sederhana X_2 terhadap Y

Tabel 4.6 Hasil Pengujian Regresi Sederhana X_2 terhadap Y

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	56.255	1.184		7.526	.000
	X2	.406	.015	.969	2.889	.125

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil output SPSS di atas, konstanta dan koefisien persamaan regresi linear diperoleh dari kolom B, sehingga persamaan regresi : $\hat{Y} = 56,255 - 0,406X_2$. Dari hasil dianalisis diperoleh $t_{hitung} = 2,889$ dan $p\text{-value} = 0,125/2 = 0,0625 > 0,05$ atau H_0 diterima. Dengan demikian, “stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja guru.”

c. Regresi Linear Berganda

- 1) Persamaan Linear ganda dan Uji Signifikansi Koefisien Persamaan Regresi

Tabel 4.7 Hasil Pengujian Regresi Sederhana X_1 dan X_2 terhadap Y

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	52.446	1.322		39.686	.000
	X1	.190	.043	.419	4.472	.006
	X2	.240	.039	.572	6.105	.303

a. Dependent Variable: Y

Dari tabel *coefficient* di atas, pada kolom B diperoleh konstanta $b_0 = 52,446$, koefisien $b_1 = 0,190$, dan $b_2 = - 0,240$. Sehingga persamaan regresi linear ganda adalah $\hat{Y} = 52,446 + 0,190X_1 - 0,240X_2$.

Hipotesis: $H_0 : \beta_1 = 0$ vs $H_1 : \beta_1 > 0$ dan $H_0 : \beta_2 = 0$ vs $H_1 : \beta_2 > 0$. Dari hasil analisis seperti disarikan pada tabel menunjukkan harga statistic untuk koefisien variabel X_1 yaitu $t_{hitung} = 4,078$ dan p-value $0,006/2 = 0,003 < 0,05$ (uji pihak kanan), atau H_0 ditolak, yang bermakna disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Selanjutnya harga statistik untuk koefisien variabel X_2 yaitu $t_{hitung} = 6,705$ dan p-value $= 0,303/2 = 0,150 > 0,05$ (uji pihak kanan) atau H_0 diterima, yang bermakna stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja guru.

2) Uji Signifikansi Persamaan Regresi Ganda

Tabel 4.8 Hasil Pengujian Persamaan Regresi Ganda

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	748.423	2	374.211	43.797	.210 ^b
	Residual	34.407	50	.688		
	Total	782.830	52			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Hipotesis: $H_0 : \beta_1 = \beta_2$ atau $H_0 : \beta_1 - \beta_2 = 0$

$H_1 : \beta_1 \neq \beta_2$ atau $H_1 : \beta_1 - \beta_2 \neq 0$

Dari hasil analisis yang disajikan pada tabel ANOVA^a di atas diperoleh, harga statistik F, kolom ke-5, yaitu $F_{hitung} = 43,797$, dan $p\text{-value} = 0,210 > 0,05$ atau hasil ini berarti H_0 diterima. Artinya tidak terdapat pengaruh linear variabel disiplin kerja dan stress kerja dengan kinerja guru. Hal ini juga bermakna terdapat tidak pengaruh secara bersama-sama (simultan) kompetensi dan tunjangan profesi guru terhadap kinerja guru.

3) Uji Signifikansi Koefisien Korelasi Ganda

Tabel 4.9 Hasil Pengujian Signifikansi Koefisien Korelasi Ganda

Model Summary ^b									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.978 ^a	.556	.954	.82955	.956	43.797	2	50	.120

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Hipotesis statistic:

$$H_0: \rho_{y.12} = 0$$

$$H_1: \rho_{y.12} \neq 0$$

Uji signifikansi koefisien korelasi ganda diperoleh dari tabel Model Summary di atas. Terlihat pada baris pertama bahwa koefisien korelasi ganda ($R_{y.12}$) = 0,978 dan F_{hit} (F_{change}) = 43,797 serta $p\text{-value} = 0,120 > 0,05$ atau H_0 diterima. Dengan demikian, koefisien korelasi ganda antara X_1 dan X_2 dengan Y adalah tidak berarti atau tidak signifikan. Sedangkan

koefisien determinasi ditunjukkan oleh R Square = 0,556, yang mengandung makna bahwa 55,6% variabilitas variabel kinerja guru (Y) dapat dijelaskan oleh disiplin kerja (X_1) dan stress kerja guru (X_2), sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh disiplin kerja dan stress kerja guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru sebesar 55,6%.

4) Uji Signifikansi Koefisien Korelasi Ganda Parsial

a. Korelasi antara X_1 dan Y dengan mengontrol pengaruh X_2 (r_{y12})

Tabel 4. 10. Hasil Pengujian Signifikansi Koefisien Korelasi Ganda antara X_1 dan Y dengan mengontrol pengaruh X_2 (r_{y12})

Control Variables			X1	Y
X2	X1	Correlation	1.000	.826
		Significance (1-tailed)	.	.003
		Df	0	53
	Y	Correlation	.826	1.000
		Significance (1-tailed)	.003	.
		Df	53	0

Dari hasil analisis pada tabel di atas diperoleh (r_{y12}) = 0,826 dan p-value = 0,003 < 0,05 atau H_0 ditolak. Dengan demikian koefisien korelasi antara X_1 dan Y dengan mengontrol variabel X_2 adalah signifikan.

- b. Korelasi antara X_2 dan Y dengan mengontrol pengaruh X_1 (r_{y21})

Tabel 4.11. Hasil Pengujian Signifikansi Koefisien Korelasi Ganda antara X_2 dan Y dengan mengontrol pengaruh X_1 (r_{y21})

Correlations			X2	Y
Control Variables				
X1	X2	Correlation	1.000	.766
		Significance (1-tailed)	.	.127
		Df	0	53
	Y	Correlation	.766	1.000
		Significance (1-tailed)	.127	.
		Df	53	0

Dari hasil analisis pada tabel di atas diperoleh (r_{y21}) = 0,766 dan p-value = 0,127 > 0,05 atau H_0 diterima. Dengan demikian koefisien korelasi antara X_2 dan Y dengan mengontrol variabel X_1 adalah tidak signifikan.

3. Uji Linearitas

Uji ini dilakukan dengan mencari persamaan garis regresi variabel bebas X terhadap variabel terikat Y. berdasarkan garis regresi yang telah dibuat, selanjutnya diuji keberartian koefisien garis regresi serta linearitasnya.

a. Uji linearitas kinerja guru atas disiplin kerja (Y atas X₁)

Tabel 4.12 Hasil Pengujian Linearitas X₁ terhadap Y
ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X1	Between Groups	(Combined)	424.464	23	18.455	1.493	.023
		Linearity	.169	1	.169	6.014	.043
		Deviation from Linearity	424.295	22	19.286	1.561	.126
	Within Groups		358.367	29	12.357		
	Total		782.830	52			

Berdasarkan hasil uji linearitas pada output tabel “Anova Table” di atas diketahui bahwa nilai *Sig. Deviation From Linearity* sebesar 0,126, karena nilai *Sig.* 0,126 > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, artinya terhadap hubungan linear variabel disiplin kerja dengan variabel kinerja guru.

b. Uji linearitas kinerja guru atas stres kerja (Y atas X₂)

Tabel 4.13 Hasil Pengujian Linearitas X₁ terhadap Y
ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X2	Between Groups	(Combined)	331.797	25	13.272	.794	.017
		Linearity	3.732	1	3.732	1.223	.031
		Deviation from Linearity	328.065	24	13.669	.818	.231
	Within Groups		451.033	27	16.705		
	Total		782.830	52			

Berdasarkan hasil uji linearitas pada output tabel “*Anova Table*” di atas diketahui bahwa nilai *Sig. Deviation From Linearity* sebesar 0,231, karena nilai *Sig.* $0,231 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diolak dan H_a diterima, artinya terhadap hubungan linear variabel tunjangan profesi guru dengan variabel kinerja guru.

C. Pengujian Hipotesis Penelitian

Penelitian ini mengajukan 3 (tiga) hipotesis yang akan diuji. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah pengujian terhadap masing-masing hipotesis penelitian. Semua hipotesis tersebut adalah dugaan tentang disiplin kerja dan stres kerja. Pengujian tersebut dilakukan baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama dengan kinerja guru SMA Negeri 1 dan SMA Negeri 2 Kecamatan Argamakmur.

1. Hipotesis Pertama

Hipotesis pertama adalah : “*terdapat pengaruh positif antara disiplin kerja (X_1) dengan kinerja guru (Y)*”.

Untuk menguji pengaruh positif antara disiplin kerja (X_1) dengan kinerja guru (Y), maka dilakukan uji linearitas dan signifikansi koefisien regresi.

Untuk lebih jelasnya berikut ini diperlihatkan tabel tentang hasil perhitungan analisis korelasi antara disiplin kerja dengan kinerja guru dengan menggunakan SPSS versi 24.0, sedangkan perhitungan secara lengkap dapat dilihat pada lampiran penelitian.

Persamaan regresi sederhana $\bar{Y} = a + bX_1$, menunjukkan pengaruh linear antara disiplin kerja (X_1) dengan kinerja guru (Y). nilai a dan b yang diperoleh melalui perhitungan statistik diperoleh $a = 49,454$ dan $b = 0,436$, sehingga persamaan regresi linear tersebut dapat ditulis menjadi $\bar{Y} = 49,454 + 0,436X_1$. Tabel berikut ini memperlihatkan pengujian regresi antara X_1 dengan Y .

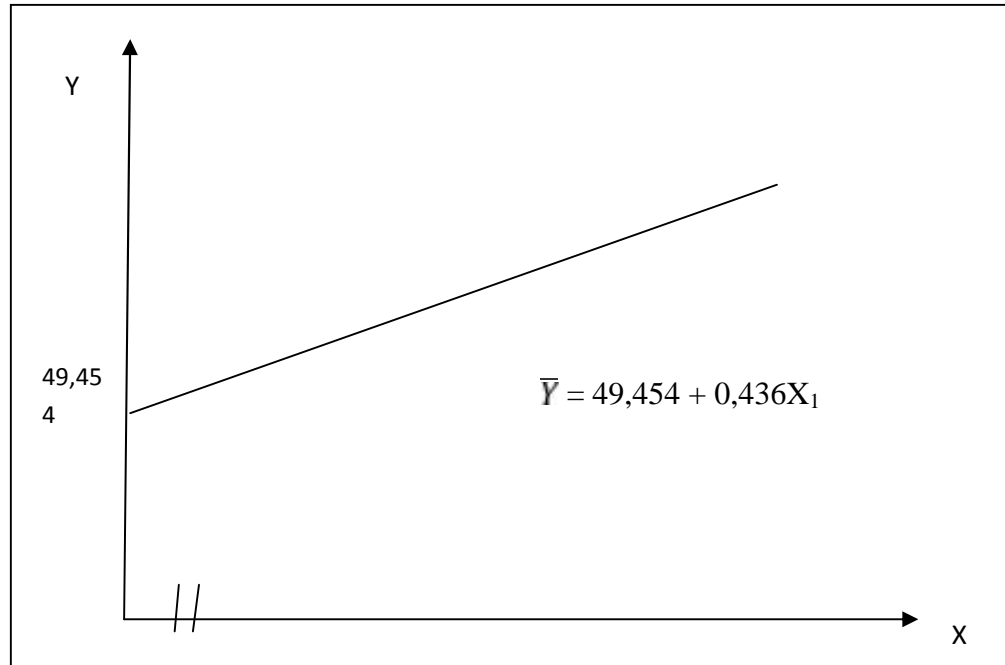
Table 4.14 Regresi Linear Sederhana

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	49.454	1.605		3.804	.015
	X1	.436	.018	.961	2.775	.004

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel di atas dan persamaan regresi yang telah dikemukakan sebelumnya bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

Selanjutnya persamaan regresi tersebut dapat dipergunakan untuk menginterpretasikan tentang pengaruh kedua variabel X_1 dan Y tersebut, yaitu apabila disiplin kerja (X_1) dan kinerja guru (Y) diukur menggunakan instrument penelitian yang telah dikembangkan dalam penelitian ini, maka dapat diambil kesimpulan bahwa setiap kenaikan satu skor pada variabel disiplin kerja (X_1) maka akan diikuti kenaikan skor sebesar 0,436 pada variabel kinerja guru (Y), dengan arah positif pada konstanta 49,454 . Pengaruh persamaan regresi tersebut dapat diperlihatkan pada gambar berikut ini:



Gambar : 4.4 Grafik hubungan linear antara Variabel X_1 dan Y dengan $\bar{Y} = 49,454 + 0,436X_1$ adalah persamaan regresi linear hubungan X_1 dan Y

Berdasarkan hasil output SPSS di atas, konstanta dan koefisien persamaan regresi linear diperoleh dari kolom B, sehingga persamaan regresi : $\bar{Y} = 46,454 + 0,436X_1$. Dari hasil dianalisis diperoleh $t_{hitung} = 2,775$ dan $p\text{-value} = 0,004/2 = 0,002 < 0,05$ atau H_0 ditolak. Dengan demikian, “Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru.”

Berdasarkan tabel di atas dan persamaan regresi yang telah dikemukakan sebelumnya bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

Selanjutnya persamaan regresi tersebut dapat dipergunakan untuk menginterpretasikan tentang pengaruh kedua variabel X_1 dan Y tersebut, yaitu apabila disiplin kerja (X_1) dan kinerja guru (Y) diukur menggunakan instrumen penelitian yang telah dikembangkan dalam penelitian ini, maka dapat diambil kesimpulan bahwa setiap kenaikan satu skor pada variabel disiplin kerja (X_1) maka akan diikuti kenaikan skor sebesar 0,436 pada variabel kinerja guru (Y), dengan arah positif pada konstanta 49,454 .

Selanjutnya dilakukan *uji parsial* terhadap pengaruh antara X_1 dan Y dengan variabel bebas lainnya, yaitu (X_2) dikontrol. Hasil uji parsial memberikan gambaran tentang pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja (X_1) dengan kinerja guru (Y), dimana stress kerja guru dikontrol dengan koefisien regresi sebesar 0,826. Berikut ini disajikan tabel korelasi parsial dan tabel koefisien (a), untuk uji signifikansi antara X_1 dan Y dengan X_2 dikontrol.

Tabel 4. 15 uji signifikansi antara X_1 dan Y dengan X_2 dikontrol
Correlations

Control Variables		X1	Y	
X2	X1	Correlation	1.000	.826
		Significance (1-tailed)	.	.003
		Df	0	53
	Y	Correlation	.826	1.000
		Significance (1-tailed)	.003	.
		Df	53	0

Dari hasil analisis pada tabel di atas diperoleh $(r_{y12}) = 0,826$ dan $p\text{-value} = 0,003 < 0,05$ atau H_0 ditolak. Dengan demikian koefisien korelasi antara X_1 dan Y dengan mengontrol variabel X_2 adalah signifikan.

Dengan diperolehnya pengaruh yang signifikan antara X_1 dan Y , baik secara sederhana maupun parsial, maka dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis pertama yang berbunyi “Terdapat pengaruh positif antara disiplin kerja (X_1) dengan kinerja guru (Y)” adalah diterima dan teruji dengan signifikan.

2. Hipotesis Kedua

Hipotesis pertama adalah : “*terdapat pengaruh negatif antara stres kerja (X_2) dengan kinerja guru (Y)*”.

Untuk menguji kekuatan pengaruh negatif antara stres kerja (X_2) dengan kinerja guru (Y), maka dilakukan uji linearitas dan signifikansi koefisien regresi.

Untuk lebih jelasnya berikut ini diperlihatkan tabel tentang hasil perhitungan analisis korelasi antara disiplin kerja dengan kinerja guru dengan menggunakan SPSS versi 24.0, sedangkan perhitungan secara lengkap dapat dilihat pada lampiran penelitian.

Persamaan regresi sederhana $\bar{Y} = a + bX_2$, menunjukkan pengaruh linear antara stres kerja (X_2) dengan kinerja guru (Y). nilai a dan b yang diperoleh melalui perhitungan statistik diperoleh $a = 49,454$ dan $b = 0,436$, sehingga persamaan regresi linear tersebut dapat ditulis menjadi $\bar{Y} = 49,454 - 0,436X_1$. Tabel berikut ini memperlihatkan pengujian regresi antara X_2 dengan Y .

Table 4.16 Regresi Linear Sederhana

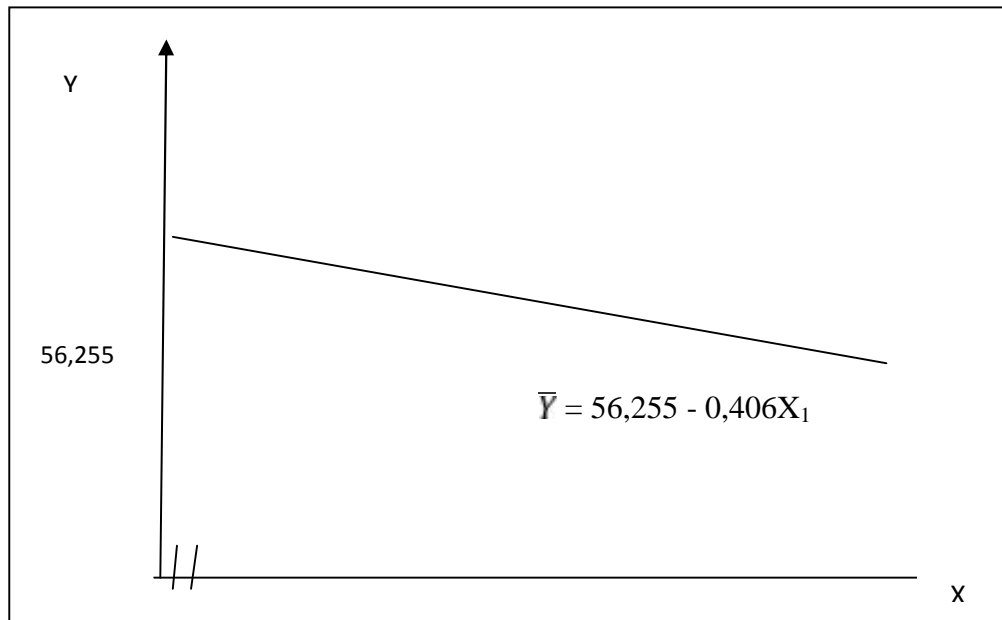
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	56.255	1.184		7.526	.000
	X2	.406	.015	.969	2.889	.125

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel di atas dan persamaan regresi yang telah dikemukakan sebelumnya bahwa stress kerja kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja guru.

Selanjutnya persamaan regresi tersebut dapat dipergunakan untuk menginterpretasikan tentang pengaruh kedua variabel X_2 dan Y tersebut, yaitu apabila stres kerja (X_2) dan kinerja guru (Y) diukur menggunakan instrument penelitian yang telah dikembangkan dalam penelitian ini, maka dapat diambil kesimpulan bahwa setiap kenaikan satu skor pada variabel stress kerja kerja (X_1) maka akan diikuti penurunan skor sebesar 0,406 pada variabel kinerja guru (Y), dengan arah positif pada konstanta 56,255 . Pengaruh persamaan regresi tersebut dapat diperlihatkan pada gambar berikut ini:



Gambar : 4.5 Grafik hubungan linear antara Variabel X_2 dan Y dengan $\bar{Y} = 56,255 - 0,406X_1$ adalah persamaan regresi linear hubungan X_2 dan Y

Berdasarkan hasil output SPSS di atas, konstanta dan koefisien persamaan regresi linear diperoleh dari kolom B, sehingga persamaan regresi : $\bar{Y} = 56,255 + 0,406X_1$. Dari hasil dianalisis diperoleh $t_{hitung} = 2,775$ dan $p\text{-value} = 0,125/2 = 0,0625 > 0,05$ atau H_0 diterima. Dengan demikian, “Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja guru.”

Berdasarkan tabel di atas dan persamaan regresi yang telah dikemukakan sebelumnya bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja guru.

Selanjutnya persamaan regresi tersebut dapat dipergunakan untuk menginterpretasikan tentang pengaruh kedua variabel X_2 dan Y tersebut, yaitu apabila stres kerja (X_2) dan kinerja guru (Y) diukur menggunakan instrument

penelitian yang telah dikembangkan dalam penelitian ini, maka dapat diambil kesimpulan bahwa setiap penurunan satu skor pada variabel stres kerja (X_2) maka akan diikuti penurunan skor sebesar 0,406 pada variabel kinerja guru (Y), dengan arah positif pada konstanta 56,255 .

Selanjutnya dilakukan *uji parsial* terhadap pengaruh antara X_2 dan Y dengan variabel bebas lainnya, yaitu (X_1) dikontrol. Hasil uji parsial memberikan gambaran tentang pengaruh yang signifikan antara stres kerja (X_2) dengan kinerja guru (Y), dimana disiplin kerja dikontrol dengan koefisien regresi sebesar 0,826. Berikut ini disajikan tabel korelasi parsial dan tabel koefisien (a), untuk uji signifikansi antara X_2 dan Y dengan X_1 dikontrol.

Tabel 4. 17 Uji signifikansi antara X_1 dan Y dengan X_2 dikontrol
Correlations

Control Variables			X1	Y
X2	X1	Correlation	1.000	.766
		Significance (1-tailed)	.	.127
		Df	0	53
	Y	Correlation	.766	1.000
		Significance (1-tailed)	.127	.
		Df	53	0

Dari hasil analisis pada tabel di atas diperoleh (r_{y12}) = 0,766 dan p-value = 0,127 > 0,05 atau H_0 diterima. Dengan demikian koefisien korelasi antara X_1 dan Y dengan mengontrol variabel X_2 adalah tidak signifikan.

Dengan diperolehnya pengaruh yang signifikan antara X_1 dan Y , baik secara sederhana maupun parsial, maka dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis kedua yang berbunyi “Terdapat pengaruh negatif antara stres kerja (X_2) dengan kinerja guru (Y)” adalah diterima dan teruji dengan tidak signifikan.

3. Hipotesis Ketiga

Hipotesis ketiga adalah : “*Terdapat pengaruh negatif antara disiplin kerja (X_1) dan stres kerja (X_2) dengan kinerja guru (Y)*”.

Untuk menguji kekuatan pengaruh negatif antara disiplin kerja (X_1) dan stres kerja (X_2) secara bersama-sama dengan kinerja guru (Y), maka pengujian hipotesis ketiga ini menggunakan teknik analisis regresi ganda (*Multiple Regression*), sedangkan untuk uji signifikansi koefisien regresi X_1 dan X_2 menggunakan statistik uji F.

Pengaruh antara X_1 dan X_2 dapat ditulis menggunakan persamaan regresi linear ganda yaitu: $\bar{Y} = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2$, yang menunjukkan pengaruh linear antara disiplin kerja (X_1) dan stres kerja (X_2) secara bersama-sama dengan kinerja guru (Y). nilai a dan a_1 diperoleh estimasi $b_0 = 52,446$, $b_1 = 0,190$ dan $b_2 = 0,240$, sehingga persamaan regresi gandanya adalah $\bar{Y} = 52,446 + 0,190 X_1 - 0,240 X_2$. Tabel berikut memperlihatkan pengujian regresi antara X_1 dan X_2 secara bersama-sama dengan Y , yaitu:

Tabel 4.18

Hasil Pengujian Regresi Ganda antara X_1 dan X_2 secara bersama-sama dengan Y

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	52.446	1.322		39.686	.000
	X1	.190	.043	.419	4.472	.006
	X2	.240	.039	.572	6.105	.303

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel di atas dan persamaan regresi ganda yang telah dikemukakan sebelumnya bahwa korelasi antara disiplin kerja (X_1) dan stres kerja (X_2) terhadap kinerja guru (Y) adalah *tidak signifikan dan linear*.

Dari hasil analisis seperti disarikan pada tabel menunjukkan harga statistic untuk koefisien variabel X_1 yaitu $t_{hitung} = 4,078$ dan p-value $0,006/2 = 0,003 < 0,05$ (uji pihak kanan), atau H_0 ditolak, yang bermakna disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Selanjutnya harga statistik untuk koefisien variabel X_2 yaitu $t_{hitung} = 6,705$ dan p-value $= 0,303/2 = 0,150 > 0,05$ (uji pihak kanan) atau H_0 diterima, yang bermakna stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja guru.

Tabel 4.19 Hasil Pengujian Persamaan Regresi Ganda

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	748.423	2	374.211	43.797	.210 ^b
	Residual	34.407	50	.688		
	Total	782.830	52			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Dari hasil analisis yang disarikan pada tabel ANOVA^a di atas diperoleh, harga statistik F, kolom ke-5, yaitu $F_{hitung} = 43,797$, dan $p\text{-value} = 0,210 > 0,05$ atau hasil ini berarti H_0 diterima. Artinya tidak terdapat pengaruh linear variabel disiplin kerja dan stress kerja dengan kinerja guru. Hal ini juga bermakna terdapat tidak pengaruh secara bersama-sama (simultan) kompetensi dan tunjangan profesi guru terhadap kinerja guru.

Tabel 4.20 Hasil Pengujian Signifikansi Koefisien Korelasi Ganda

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.978 ^a	.556	.954	.82955	.956	43.797	2	50	.120

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Uji signifikansi koefisien korelasi ganda diperoleh dari tabel Model Summary di atas. Terlihat pada baris pertama bahwa koefisien korelasi ganda (R_{y12}) = 0,978 dan F_{hit} (F_{change}) = 43,797 serta $p\text{-value} = 0,120 > 0,05$ atau H_0 diterima.

Dengan demikian, koefisien korelasi ganda antara X_1 dan X_2 dengan Y adalah tidak berarti atau tidak signifikan. Sedangkan koefisien determinasi ditunjukkan oleh $R^2 = 0,556$, yang mengandung makna bahwa 55,6% variabilitas variabel kinerja guru (Y) dapat dijelaskan oleh disiplin kerja (X_1) dan stress kerja guru (X_2), sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak berpengaruh disiplin kerja dan stress kerja guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru sebesar 55,6%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja (X_1) dan stress kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru (Y).

D. Pembahasan Penelitian

Seperti telah diuraikan pada kajian teoritik, bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor, diantaranya adalah disiplin kerja dan stress kerja, yang tiada lain adalah lingkungan sekolah. Disiplin kerja memiliki pengaruh yang sangat erat dan berkaitan dengan kinerja guru, demikian juga lingkungan kerja juga memiliki kaitan yang sangat erat dengan kinerja guru di sekolah. Hal tersebut dapat diartikan bahwa makin baik tinggi disiplin kerja makin baik pula kinerja guru tersebut, demikian pula dengan stress kerja yang makin baik maka makin baik pula kinerja guru mereka di sekolah. Pernyataan tersebut telah dibuktikan secara empiris dengan melakukan serangkaian analisis data penelitian yang telah dikumpulkan.

Dari hasil perhitungan pengujian hipotesis tersebut menunjukkan bahwa hipotesis pertama, hipotesis kedua dan hipotesis ketiga semuanya mengarah kepada signifikan. Dengan demikian penelitian ini telah menunjukkan adanya pengaruh positif antara: 1) disiplin kerja (X_1) dengan kinerja guru (Y), 2) stress kerja (X_2)

dengan kinerja guru (Y), dan 3) disiplin kerja (X_1) dan stres kerja (X_2) secara bersama-sama dengan kinerja guru.

Selanjutnya dapat dijelaskan bahwa hasil penelitian ini telah memberikan bukti secara empirik bahwa variabel bebas disiplin kerja (X_1) dan stres kerja (X_2) turut menentukan kinerja guru (Y), atau terdapat pengaruh yang berarti. Untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas dan variabel terikat, dapat dijelaskan seperti berikut ini.

Hipotesis pertama, seperti terlihat dari hasil perhitungan analisis data di atas, diperoleh bahwa antara disiplin kerja dengan kinerja guru terdapat pengaruh yang positif dan signifikan. Berdasarkan hasil output SPSS di atas, konstanta dan koefisien persamaan regresi linear diperoleh dari kolom B, sehingga persamaan regresi : $\hat{Y} = 46,454 + 0,436X_1$. Dari hasil dianalisis diperoleh $t_{hitung} = 2,775$ dan $p\text{-value} = 0,004/2 = 0,002 < 0,05$ atau H_0 ditolak. Dengan demikian, “Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru.”

Hasil temuan yang diambil dari hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja menjadi hal yang sangat penting untuk diperhatikan dalam usaha untuk meningkatkan kinerja guru SMAN 1 dan SMAN 2 Kecamatan Argamakmur. Dengan kontribusi yang diberikan oleh variabel disiplin kerja sebesar 2,9% menunjukkan sumbangan yang berarti, dimana kinerja guru akan meningkat 2,9% karena sumbangan dari disiplin kerja.

Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja guru maka guru harus mampu menunjukkan kedisiplinan dalam menjalankan tugas dan fungsinya yang berkaitan dengan profesionalisme sebagai guru. Kesungguhan dan kemampuan guru dalam menjalankan tugas dan fungsinya merupakan wujud kinerja yang sangat diharapkan. Untuk mewujudkan semua itu seorang guru harus memiliki kemampuan, kompetensi dan pengetahuan serta tanggung jawab dalam rangka peningkatan kerjanya.

Hal tersebut di atas sejalan dengan pendapat Burhanuddin Salam (1997:60) yang mengatakan bahwa guru merupakan orang yang sangat berperan dalam proses mengajar, karenanya ia harus membawa siswanya kepada tujuan yang ingin dicapai, dengan demikian guru harus berpandangan luas memiliki kinerja yang baik. Selanjutnya guru harus mampu meningkatkan kualitas pengajaran dan pembinaan kepada siswa.

Selanjutnya hasil temuan penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu variabel yang sangat penting dan perlu untuk mendapatkan perhatian dalam rangka untuk meningkatkan kinerja guru SMAN 1 dan SMAN 2 Kecamatan Argamakmur. Variabel disiplin kerja dapat dijadikan sebagai prediktor untuk mengukur kinerja guru. Artinya makin baik disiplin kerja maka makin baik pula kinerjanya, demikian sebaliknya bila disiplin kerja kurang baik maka kinerjanya kurang baik (rendah).

Hipotesis kedua, hasil analisis data dalam penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja dengan kinerja guru terdapat pengaruh yang negatif dan tidak signifikan. Hal ini didasarkan pada hasil perhitungan analisis data yang diperoleh yaitu $r_{hitung} =$

$-2,323 < r_{\text{tabel}} = 2,000$, pada taraf nyata $= 0,05$, oleh karena itu hipotesis nol (H_0) yang menyatakan tidak terdapat pengaruh antara stres kerja (X_2) dengan kinerja guru (Y), ditolak dan menerima (H_1) yaitu, tidak terdapat pengaruh antara stres kerja (X_2) dengan kinerja guru (Y).

Dengan tidak adanya pengaruh yang signifikan tersebut, maka tinggi rendahnya kinerja guru dapat ditentukan melalui stres kerja mereka. Dari perhitungan analisis data, menunjukkan bahwa kontribusi yang diberikan variabel stres kerja sebesar negatif 11,7%, artinya bahwa kinerja guru akan mengalami perubahan sebesar negatif 11,7% karena tidak adanya sumbangan dari variabel stres kerjanya. Kemudian dapat dikatakan bahwa sumbangan nilai tersebut sangat berarti bagi peningkatan kinerja guru.

Stres kerja tidak memiliki pengaruh bagi kinerja guru. Seperti telah dikemukakan di depan bahwa stres kerja dapat berupa keadaan fisik maupun non fisik memberikan dampak negatif pada pelaksanaan tugas-tugas guru di sekolah. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Sudarwan Danim (2001:16) yang menyatakan bahwa kinerja guru banyak dipengaruhi oleh banyak faktor baik internal maupun eksternal.

Pendapat tersebut mengandung makna bahwa kinerja guru dapat dipengaruhi oleh disiplin kerjanya (*secara instrinsik*) dan stres kerjanya (*secara ekstrinsik*). Stres kerja baik dan kondusif akan memberikan peluang bagi guru untuk bekerja secara lebih optimal dan professional. Demikian juga suasana nyaman, tenang dan kekeluargaan yang tinggi akan membuat guru bergairah dan semangat dalam

melaksanakan tugas-tugasnya. Tidak kalah pentingnya faktor yang berkaitan dengan keadaan fisik, seperti gedung yang memadai, alat-alat pendidikan yang cukup, pekarangan sekolah yang bersih dan rapi juga akan memberikan dampak pada kerja guru di sekolah. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja guru di sekolah maka masalah lingkungan kerja perlu diperhatikan dibenahi agar menjadi kondusif.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Sofyan (2013), meningkat atau menurunnya kinerja guru sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik itu faktor internal maupun faktor eksternal, salah satu faktor eksternal yang ikut mempengaruhi kinerja guru yakni lingkungan kerja. Dengan terciptanya stres kerja yang meningkat maka secara langsung atau tidak akan meningkatkan kinerja guru. Lilik Khoiriyah (2009) stres kerja yang tidak menyenangkan bagi karyawan melalui penurunan pengaruh yang harmonis dengan atasan maupun bawahan, serta tidak didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat bekerja akan membawa dampak negatif bagi karyawan, sehingga kinerja menurun. Stres kerja yang tidak menyenangkan bagi karyawan melalui peningkatan pengaruh yang harmonis dengan atasan maupun bawahan, serta tidak didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat bekerja akan membawa dampak negatif bagi karyawan, sehingga kinerja menurun.

Selanjutnya hasil temuan yang diambil dari penelitian ini melalui instrumen yang dikumpulkan, menunjukkan bahwa stres kerja merupakan salah satu variabel penting untuk diperhatikan dalam rangka penurunan kinerja guru yang ada SMAN 1 dan SMAN 2 Kecamatan Argamakmur. Faktor disiplin kerja dapat dijadikan

prediktor untuk mengukur kinerja guru. Artinya makin baik dan kondusif kondisi stres kerja guru maka makin rendah pula kinerjanya.

Hipotesis Ketiga, adalah pengujian secara bersama-sama antara variabel disiplin kerja dan stres kerja dengan kinerja guru. Berdasarkan hasil perhitungan pengujian analisis data yang telah dilakukan memperlihatkan bahwa terdapat pengaruh negatif antara disiplin kerja dan stres kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru adalah tidak signifikan.

Hal tersebut telah dibuktikan dengan diperolehnya $r_{hitung} = -0,512 < r_{tabel} = 0,231$, pada taraf nyata $\alpha = 0,05$ sehingga hipotesis nol (H_0) yang menyatakan terdapat pengaruh yang berarti antara disiplin kerja dan stres kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru “diterima”. Dengan demikian hipotesis satu (H_1) diterima, yaitu tidak terdapat pengaruh yang berarti antara disiplin kerja dan stres kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru. Dengan tidak adanya pengaruh yang signifikan ini, maka tinggi rendahnya kinerja guru walaupun oleh disiplin kerja dan stres kerjanya.

Kedua variabel X_1 dan X_2 secara bersama-sama memberikan sumbangan yang sangat berarti terhadap kinerja guru, yaitu sebesar -23,1%, artinya bahwa variabel Y akan mengalami perubahan sebesar -23,1%, karena kontribusi dari variabel X_1 dan X_2 secara bersama-sama. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru akan meningkat apabila disiplin kerja dan stres kerja secara bersama-sama negatif.

Dengan analisis korelasi parsial, diperoleh bahwa kedua variabel bebas tersebut memberikan sumbangan yang berarti terhadap variabel terikat. Variabel

disiplin kerja (X_1) memberikan sumbangan sebesar 27,2% terhadap kinerja guru, jika variabel stres kerja (X_2) kontrol (*konstan*), demikian juga dengan variabel stres kerja memberikan sumbangan sebesar -27,3% terhadap kinerja guru apabila disiplin kerja (X_1) dikontrol.

Dengan diperolehnya bukti pengaruh signifikan yang makin kuat antara variabel bebas dan variabel terikat, maka pencapaian peningkatan kinerja guru dapat diramalkan dengan menggunakan kedua variabel tersebut. Hal ini penting dilakukan karena untuk meningkatkan kinerja guru sangat dipengaruhi oleh kedua variabel bebas tersebut. Apabila variabel disiplin kerja (X_1) dan stres kerja (X_2) merupakan faktor dominan bagi peningkatan kinerja guru, maka guru harus menunjukkan disiplin kerja (X_1) yang baik dengan loyal terhadap tugas dan tanggungjawabnya.

Hasil temuan dalam penelitian yang dilaksanakan di SMAN 1 dan SMAN 2 Kecamatan argamakmur menyatakan bahwa kinerja guru secara umum masih rendah. Oleh karena itu upaya meningkatkan kinerja guru tersebut dengan memperbaiki pelaksanaan tugas guru dengan makin disiplin dalam menjalankan tugas sehari-hari di sekolah dan memperbaiki kondisi lingkungan tempat guru bekerja.

Bukti kuat telah menyimpulkan bahwa variabel bebas secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama memiliki pengaruh yang sangat kuat untuk pencapaian peningkatan kinerja guru kedua variabel bebas tersebut tidak boleh diabaikan karena keduanya variabel tersebut saling mendukung.

Dengan memahami betapa besarnya kinerja guru, yang didukung oleh berbagai penelitian dan temuan yang relevan maka faktor disiplin kerja dan stres

kerja perlu dijadikan preditor terhadap upaya peningkatan kinerja guru. Dengan kinerja guru yang makin baik secara berkesinambungan kiranya dapat memperbaiki mutu pendidikan persekolahan.

Hasil penelitian Kurniawati juga membuktikan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja dan iklim organisasi sekolah terhadap kinerja guru, dengan koefisien korelasi 0,813 dan koefisien determinasi = 0,660 (66,0%). Hasil ini menjelaskan bahwa semakin tinggi tingkat dan disiplin, maka tingkat kinerja guru semakin tinggi pula. Sebaliknya semakin rendah tingkat disiplin kerja dan stress organisasi sekolah, maka tingkat kinerja guru semakin rendah. Hasil ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan stress kerja merupakan faktor atau determinan paling penting bagi kinerja guru yang perlu diperhatikan. Disiplin yang tinggi menjadikan seorang guru memiliki kinerja yang cenderung semakin tinggi pula. Hal ini menunjukkan dari kinerja sebagai seorang guru dan disiplin kerja untuk mencapai tujuan pendidikan yang baik.

Dari hasil temuan penelitian ini mengungkapkan bahwa “*disiplin kerja dan stres kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan dengan kinerja guru*”.

E. Keterbatasan Penelitian

Penulis menyadari bahwa permasalahan yang dihadapi dalam penelitian ini sangat banyak dan kompleks, mulai dari persiapan awal, mengumpulkan bahan dan referensi, penyusunan instrumen penelitian, pelaksanaan penelitian dan pengambilan data responden, sampai pada penyusunan dan pengolahan data, serta pelaporan.

Keterbatasan dan kelemahan penulis dalam melakukan penelitian ini menyangkut beberapa hal penting diantaranya adalah sebagai berikut:

Pertama, mengingat keterbatasan dana yang ada maka peneliti ini mengambil ruang lingkup yang relatif kecil sebagai tempat penelitian, sehingga populasi penelitian sangat terbatas sesuai dengan kondisi di SMAN 1 dan SMAN 2 Kecamatan Argamakmur.

Kedua, dalam penelitian ini variabel bebas yang digunakan hanya terdapat dua variabel bebas, untuk mempengaruhi variabel terikat, yaitu disiplin kerja (X_1) dan stres kerja (X_2) dengan kinerja guru (Y). meskipun banyak sekali faktor yang mempengaruhi kinerja guru, namun penulis hanya membatasi pada disiplin kerja dan stres kerja saja yang diduga kuat sebagai faktor yang berkaitan erat dengan rendahnya kinerja guru.

Ketiga, objek penelitian ini masih terbatas pada guru-guru SMAN 1 dan SMAN 2 Kecamatan Argamakmur. Oleh karena itu faktor-faktor belum masuk dalam penelitian ini kiranya dapat menjadi pertimbangan untuk melakukan penelitian lebih lanjut.

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka simpulan umum adalah disiplin kerja dan stres kerja berpengaruh langsung positif terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 dan SMA Negeri 2 Kecamatan Argamakmur.

Sedangkan simpulan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Artinya disiplin kerja yang baik akan meningkatkan kinerja guru SMA Negeri 1 dan SMA Negeri 2 Kecamatan Argamakmur.
2. Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja guru. Artinya, stres kerja akan menurunkan kinerja guru SMA Negeri 1 dan SMA Negeri 2 Kecamatan Argamakmur.
3. Disiplin kerja dan stres kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Artinya, disiplin kerja dan stres kerja secara bersama-sama tidak meningkatkan kinerja guru SMA Negeri 1 dan SMA Negeri 2 Kecamatan Argamakmur.

B. Implikasi

Berdasarkan simpulan di atas, penelitian ini memberikan implikasi sebagai berikut ini.

1. Implikasi pertama, merekomendasikan kepada kepala sekolah untuk memberi dukungan kepada guru agar secara terus menerus memperbaiki kinerjanya. Kualitas stress kerja yang perlu terus diperbaiki antara lain kualitas komunikasi, kualitas kepercayaan satu sama lainnya, kualitas kohesivitas, kedisiplinan, ketaatan terhadap aturan. Kepala sekolah dapat menggunakan berbagai sarana berusaha memastikan bahwa setiap guru memahami nilai-nilai, bahkan filosofi keguruan yang sengaja dihadirkan oleh pemerintah untuk membantu siswa dan masyarakat di dalam meningkatkan kualitas pendidikan di setiap satuan pendidikan. Kinerja guru akan dapat dipertahankan dan terus ditingkatkan jika mereka sudah tertanam secara mendalam di dalam dirinya nilai-nilai yang ada, dan nilai-nilai tersebut diimplementasikan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai guru. Karena itu kepala sekolah perlu mencari berbagai cara dan strategi agar nilai-nilai yang merupakan lingkungan kerja telah tertanam baik dan bertumbuh subur baik dalam bentuk sikap maupun perilaku para guru.
2. Implikasi kedua, penelitian ini direkomendasikan kepada guru di SMA Negeri 1 dan SMA Negeri 2 Kecamatan Argamakmur, untuk selalu menyadari bahwa stress kerja yang baik dan kondusif data menurunkan kinerja guru. Oleh karena itu keadaan lingkungan kerja seperti fasilitas, sarana prasarana

dan hubungan social oleh para guru menjadi kunci keberhasilan sekolah dalam mencapai tujuan. Dengan stress kerja memungkinkan guru tidak melakukan inovasi-inovasi untuk bekerja lebih produktif, komunikasi tidak berjalan harmonis dan efektif, prosedur kerja tidak jelas. Tidak saling toleransi dan menghargai, tidak saling mendukung, tidak berbagi pengetahuan dan keterampilan, tidak membantuk kelompok diskusi. Kinerja guru serti itu tidak dapat tercapai jika didukung oleh stress kerja.

3. Implikasi ketiga, meromendasikan kepada kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan secara aktif dapat membuat program-program yang dapat mengembangkan kompetensi professional guru, motivasi kerja guru, lingkungan kerja guru, dan keinovatifan guru guna meningkatkan kinerja guru..

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan simpulan serta implikasinya yang telah diuraikan sebelumnya, maka saran-saran dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Bagi guru-guru SMA Negeri 1 dan SMA Negeri 2 Kecamatan Argamakmur dapat memperhatikan bahwa betapa pentingnya meningkatkan disiplin kerja secara terus menerus dalam rangka meningkatkan kinerja sehingga berdampak pada mutu dan proses pendidikan/pembelajaran.
2. Bagi kepala sekolah sebagai pimpinan di sekolah yang membawahi guru-guru dapat mempedomani dan komitmen terhadap peningkatan mutu

pendidikan/pembelajaran melalui pengembangan kinerja guru dengan melakukan aktivitas-aktivitas dan program-program kebijakan yang dapat mengembangkan lingkungan kerja. Oleh karena itu kepala sekolah harus mampu menciptakan keadaan lingkungan yang baik dan kondusif di sekolah, agar guru dan pegawai lainnya merasakan suasana dan kondisi kerja yang menyenangkan. Kondusifnya lingkungan memang bukan semata-mata tanggungjawab kepala sekolah namun perlu melibatkan seluruh warga sekolah.

3. Pemerintah Daerah melalui Dinas Pendidikan dan Kebudayaan secara aktif dapat membuat program-program yang dapat mengembangkan kompetensi profesional guru, motivasi kerja guru, lingkungan kerja guru dan keinovatifan guru guna meningkatkan kinerja guru.
4. Bagi peneliti lain bidang pendidikan dapat melakukan kajian lebih lanjut mengenai variabel-variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja guru dan bagaimana mengembangkan kinerja guru agar lebih inovatif. Selanjutnya untuk masa mendatang perlu dilakukan penelitian di beberapa tempat dalam ruang lingkup yang lebih luas, sehingga diperoleh populasi besar dan sampel yang lebih representatif. Dengan demikian faktor-faktor penting yang memberikan pengaruh kinerja guru dapat diketahui, untuk selanjutnya dijadikan rujukan dalam meningkatkan mutu pendidikan di Bengkulu.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A.Anwar Prabu. Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda. Karya.
- Agung Setiawan. 2013. *Pengaruh disiplin Kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuhuruan Malang*. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Volume 1. No. 4. <http://www.e-iurnal.com/>
- Ardansyah dan Wasilawati. 2014. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Tengah*. *JMK*, Vol.16, NO.2, September. <http://www.e-iurnal.com/>
- Ashar, S Munandar. (2001). *Psikologi Industri*. Jakarta: Universitas Indonesia
- Bass, Bernard M, dan Riggio, Ronald E. (2005). *Transformasional Leadership*. New Jersey: Lawrence Erlbawn Associaties
- Bedjo Siswanto. 2009. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Admnistratif dan Operasioanal*. Jakarta, Bumi Askara.
- Bernadin dan Russel. 2010. *MSDM. Diterjemahkan oleh: Bambang Sukoco*. Bandung: PT.Armico.
- Clark, John. (2002). *Stress: A Management Guide*. Printed in Great Britain by:Biddles, UK: Spiro Press. Diterjemahkan oleh Benyamin Molan. Jakarta. Indeks Kelompok Gramedia
- Effendi Hariandja, Marihot Tua. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Erlis Mitha Sindore, Olivia Syanee Nelwan dan Indrie Debbie Palandeng. 2015. *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina (Persero) Unit pemasaran VII, terminal BBM Bitung*. *Jurnal EMBA*. Vol.3 No.3. Sept. <http://Journal.pebarnas.ac.id>
- Gauzali Saydam. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource) Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta. Djambatan.
- Henry Simamora. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 2*. Yogyakarta. STIE YKPN.
- Indrawijaya, Adam Ibrahim. (2010). *Teori, Perilaku, dan Budaya Organisasi*. Bandung: Refika Aditama.

- Ivancevich, M, John, Konopaske Robert, dan Matteson, T, Michael. (2006) *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Jatmiko. Cyadu Wahyu. 2015. Pengaruh Stres Kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pendidik. *Naskah Publikasi Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Surakarta. Juli 2015.*
- Johan, Ahmad Saputra. 2017. *Pengaruh Motivasi, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru Yayasan Perguruan Dr. Wahidin SudiroHusodo Medan*. <http://saputradamba@yahoo.com>.
- Levy, P.E. (2006). *Industrial Organizational Psychology*. USA: Houghton Mifflin Company.
- Luthan, F. (2006), *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi
- Malayu S.P Hasibuan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta. PT.Bumi Askara.
- Manullang, M. Dan Manullang Marihot. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Cetakan Pertama*. Yogyakarta: BPPE
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Diterjemahkan oleh Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira. Edisi Pertama*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mohammad Mahsun. 2009. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Edisi Ketiga. Yogyakarta. BPFE.
- Mohammad Nazir. 2009. *Metode Penelitian*. Cetakan Keempat. Jakarta. Ghalia Indonesia.
- Pamungkas, Anas Canggih. 2015. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Guru SD Muhammadiyah Sopen Yogyakarta*. Skripsi Program Studi Manajemen Universitas Negeri Yogyakarta. Agustus 2015.
- Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1979. *Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil*.
- Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007. *Tentang Pembagian Urusan Pemerintahan antara Pemerintah, Pemerintah Daerah Provinsi dan Pemerintah Daerah Kabupaten atau Kota*.
- Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011. *Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil*.
- Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010. *Tentang Disiplin Kerja Pegawai*

Negeri Sipil.

- Prasetyoningsih, Sriayu. 2014. *Hubungan antara motivasi kerja dan disiplin kerja dengan kinerja guru pendidikan agama islam sekolah dasar kecamatan bendosari kabupaten sukoharjo tahun 2014*. Tesis Program pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Surakarta. Juli 2014,45-51.
- Rio Marpaung dan Tri Dinda Agustin. 2013. Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kejaksaan Tinggi Riau. *Jurnal Sosial Ekonomi Pembangunan*. Tahun III No.8, Maret <http://www.e-iournal.com/>
- Rivai, Veithzal. (2004). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT.Rajagrafindo Persada.
- Robbins P, Stephen & Coulter, Mary. (2010). *Manajemen:Jilid 2*. Jakarta: Erlangga
- Robbins, Stephen P, (2006). *Perilaku Organisasi Edisi Bahasa Indonesia*. Trj. Bennyamin Molan. Jakarta: PT. Indeks, Kelompok Gramedia.
- Saifuddin Azwar. 2010. *Metode Penelitian*. Edisi Satu Cetakan Keempat Belas. Jakarta. Pustaka Pelajar
- Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung. PT Refika Aditama.
- Siska, Adilla Juita, dkk. 2017. *J.U.S.I.E (Jurnal Sosial dan Ilmu Ekonomi)*. <http://www.e-jurnal.ummy-solok.ac.id/jusie/>. April 2017.
- Sondang Siagian. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan 15. Jakarta : Bumi Askara
- Statistikian. 2018. *Penjelasan Teknik Sampling Dalam Penelitian*. <http://statistikian.com>.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Pendidikan : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Cetakan ke 16. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Suharizza Nur Abyad. 2010. *Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Bappeda Kabupaten Kutai Kartanegara*. <http://iournal->

Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 *Tentang Pemerintahan Daerah.*

Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004. *Tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional.*

Veithzal Rivai. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori ke Prakti.* Jakarta. Raja Grafindo Persada

LAMPIRAN - LAMPIRAN

LAMPIRAN – 1a
ANGKET DISIPLIN KERJA
Angket Disiplin Kerja Sebelum Uji Coba

PENGANTAR PENELITIAN

Kepada Yth.

Bapak/Ibu Guru

Di tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Berkenaan dengan penyelesaian tugas akhir berupa tesis sebagai syarat untuk memperoleh gelar magister di bidang Manajemen Administrasi Pendidikan, maka dengan ini saya, memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan jawaban angket ini.

Sehubungan dengan diadakannya penelitian berjudul “ Hubungan antara Disiplin Kerja dan Stres Kerja dengan Kinerja Guru Dalam Pembelajaran (Studi Korelasi di SMA Negeri 1 dan SMA Negeri 2 Kabupaten Bengkulu Utara)”, maka jawaban yang diberikan sangat bermanfaat bagi saya. Semua jawaban akan dijaga kerahasiaannya dan hanya dipergunakan untuk keperluan penelitian ini saja. Terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Argamakmur, Agustus 2019

ttd

Dina Mardiani

IDENTITAS RESPONDEN

Nama :
Jenis Kelamin : Laki-Laki/Perempuan
Unit Kerja :

PEDOMAN PENGISIAN ANGKET

Pada angket berikut ini, Bapak/Ibu akan menjumpai 28 pernyataan. Baca dan pahami setiap pernyataan dan pilihlah satu jawaban dari 5 pilihan jawaban yang paling sesuai dengan diri Bapak/Ibu dengan memberikan tanda ceklis (V) pada kolom pilihan jawaban yang tersedia, yaitu: Salalu (SL), Sering (SR), Kadang-Kadang (KD), Jarang (JR) dan Tidak Pernah (TP).

Tidak ada jawaban yang salah, jawaban yang diharapkan adalah yang paling mendekati keadaan Bapak/Ibu yang sesungguhnya. Jawaban yang diberikan tidak mempengaruhi posisi jabatan Bapak/Ibu saat ini. Oleh karena itu saya berharap Bapak/Ibu bersedia menjawab sejujur-jujurnya, tanpa mendiskusikannya dengan orang lain.

Kuesioner Disiplin Kerja

No	Pertanyaan	SL	SR	KD	JR	TP
1	Saya datang di sekolah tepat waktu					
2	Saya masuk ruang kelas tepat waktu					
3	Saya mengajar sesuai dengan program yang telah saya susun					
4	Saya menggunakan waktu mengajar seefisien mungkin					
5	Saya pulang dari sekolah tepat waktu					
6	Saya menghadiri rapat pembinaan tepat waktu					
7	Saya mengikuti upacara bendera					
8	Saya menyelesaikan tugas selain tugas pokok yang diberikan kepala sekolah					
9	Saya mengisi daftar hadir sekolah					
10	Saya meminta izin apabila meninggalkan kelas saat pembelajaran berlangsung					
11	Saya meminta izin apabila tidak masuk sekolah					
12	Saya menyiapkan sarana mengajar					
13	Saya menggunakan jam kerja sesuai dengan peraturan					
14	Saya mengembalikan alat peraga yang saya gunakan pada tempatnya					
15	Saya melaksanakan tugas piket					
16	Saya melaksanakan tata-tertib guru di sekolah					
17	Saya membuat program semester					
18	Saya menyusun Rencana Pelaksanaan Pembelajaran					
19	Saya mengajar sesuai dengan jadwal pelajaran					

20	Saya melaksanakan penilaian					
21	Saya memakai seragam sesuai dengan ketentuan					
22	Saya memakai pakaian yang sopan					
23	Saya memakai pakaian yang bersih					
24	Saya berdedikasi tinggi dan bertanggungjawab terhadap tugas yang harus diselesaikan					
25	Saya bertanggungjawab atas tugas dari atasan dan bersedia menerima kritik dari siapapun dan mengevaluasi diri					
26	Saya memberpaiki jika fasilitas/ peralatan sekolah mengalami kerusakan					
27	Saya merasa kesulitan dalam menggunakan dan mengoperasikan peralatan yang ada					
28	Etimasi saya dalam menggunakan bahan untuk pratikum pasti tepat sehingga tidak terjadi pemborosan					

Kuesioner Stres Kerja

No	Pertanyaan	SL	SR	KD	JR	TP
1	Dalam bertugas saya merasa tidak bisa memberikan pelayanan kepada guru/ karyawan dengan baik					
2	Tugas-tugas di sekolah ini tidak dikoordinasikan dengan baik sehingga menghambat kegiatan bertugas					
3	Tuntutan tugas yang berat ini membuat saya frustrasi					
4	Saya merasa tertekan dengan peraturan-peraturan					

	ditempat kerja saya					
5	Saya merasa keberatan atas tanggung jawab yang saya emban					
6	Saya merasa lelah karena selalu bekerja dengan tugas yang harus dilaporkan ke atasan tempat tugas					
7	tugas-tugas lain saya tidak terjadwal dengan baik sehingga saya merasa kelelahan					
8	Tugas dan sasaran pekerjaan yang harus saya kerjakan/ jalankan tidak jelas					
9	Saya tidak tahu kepada siapa harus melapor dan siapa yang harus melaporkan saya					
10	Saya kekurangan wewenang untuk bisa melaksanakan tanggungjawab pekerjaan saya					
11	Saya merasa kurang jelas mengenai peran saya di sekolah / tempat bekerja					
12	Saya mengerjakan tugas tak penting, yang tak berhubungan dengan pekerjaan utama saya					
13	Saya dalam posisi terjepit diantara dosen dan atasan tempat bertugas					
14	Rantai perintah kerja secara formal tidak melekat di tempat saya bertugas					
15	Peran saya di sekolah sering bertentangan satu sama lain sehingga membingungkan					
16	Saya cemas pada hubungan yang tidak baik antara kepala sekolah dengan guru					
17	Kepala sekolah bertindak kurang adil dalam pembagian pekerjaan kepada bawahan					

18	Jika melihat keberhasilan orang lain, saya banyak menemukan kekurangan pada diri saya					
19	Saya suka resah dengan adanya persaingan diantara rekan kerja					
20	Tujuan yang ditetapkan oleh atasan tidak sesuai dengan harapan saya					
21	Pekerjaan ini terasa membosankan					
22	Kurangnya dukungan rekan kerja pada saya mengganggu konsentrasi saya dalam bekerja					
23	Saya merasa putus asa karena sudah lama bekerja, saya tidak dipromosikan					
24	saya kesal prosedur di sekolah ini justru menghambat pencapaian target saya dalam mengajar					
25	Tugas yang menantang membuat saya tidak					
26	Pelatihan yang diberikan oleh sekolah ini merasa tidak bermanfaat bagi pelaksanaan tugas-tugas yang saya					
27	Saya tidak puas dengan kedudukan saya saat ini					
28	Lingkungan kerja ini membuat saya cepat lelah					

Kuesioner Kinerja Guru

No	Pertanyaan	SL	SR	KD	JR	TP
1	Saya mengembangkan silabus pembelajaran.					
2	Saya menyusun program tahunan					
3	Saya menyusun program semester					
4	Saya menyusun RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran)					

5	Saya memilih metode pembelajaran yang tepat					
6	Saya menyiapkan alat peraga					
7	Saya menyusun program evaluasi					
8	Saya menyusun program perbaikan					
9	Saya menyusun program pengayaan					
10	Saya melakukan urutan dari rencana pembelajaran yang telah saya buat					
11	Saya menyampaikan tujuan pembelajaran					
12	Saya memberikan motivasi kepada siswa sebelum pelajaran dimulai					
13	Saya mengajukan pertanyaan sebelum pelajaran tentang materi sebelumnya					
14	Saya menyampaikan materi pelajaran dengan jelas					
15	Saya menggunakan metode pembelajaran yang sesuai					
16	Saya menggunakan fasilitas pembelajaran yang sudah ada dengan baik					
17	Saya menciptakan suasana tenang saat pelajaran					
18	Saya meminta saran kepada siswa tentang cara saya mengajar					
19	Saya mengembangkan materi dalam mengajar					
20	Saya mengajukan pertanyaan tentang materi yang telah saya ajarkan					
21	Saya memberikan soal sebagai tes akhir kepada siswa					
22	Saya menilai jawaban siswa di lembar jawab					
23	Saya mengembalikan lembar jawab setelah saya					

	nilai kepada siswa					
24	Saya mengadakan perbaikan kepada siswa yang nilainya di bawah KKM					
25	Saya mengadakan pengayaan kepada siswa yang nilainya di atas KKM					
26	Saya memberikan tugas rumah kepada siswa					
27	Saya memberikan tugas remedial kepada siswa yang nilai kecil atau kurang					
28	Saya mengembalikan tugas siswa sesudah dikoreksi					

Lampiran 1 b : Data Jumlah Guru SMA Negeri 1 Kecamatan argamakmur

NO	NAMA	NIP	LK/PR	KET.
1	AMIRIN,S.Pd,M.Pd	19680624 199512 1 001	LK	GURU - PNS
2	ROSALINI,S.Pd,M.Pd	19610626 198512 2 001	PR	GURU - PNS
3	NURHAYATI, S.Pd	19640408 198703 2 006	PR	GURU - PNS
4	AIDIT BESIR, S.Pd,M.Pd	19630312 198803 1 010	LK	GURU - PNS
5	Dra,LINCE KLARA	19600222 198902 2 003	PR	GURU - PNS
6	Dra.ROSDAHWATI,M.Pd	19671231 199203 2 028	PR	GURU - PNS
7	ASMIATY,S.Pd	19650314 198803 2 005	PR	GURU - PNS
8	Dra.NANDI HANDINI	19620212 199303 2 001	PR	GURU - PNS
9	Drs.SAUDIN	19600713 198604 1 001	LK	GURU - PNS
10	T.KASNARDI,S.Pd,M.Pd	19630303 198903 2 001	LK	GURU - PNS
11	NURHAYATI MALAU, S.Pd	19631231 198903 2 053	PR	GURU - PNS
12	ENI SUMARTINI,S.Pd	19680822 199702 2 001	PR	GURU - PNS
13	FITTATIL YAUMA,S.Pd	19700101 199702 2 005	PR	GURU - PNS
14	Rr.SRI WULANDARI,S.Pd	19700522 199601 2 001	PR	GURU - PNS
15	NURAIIDA,M.Pd	19700703 199702 2 005	PR	GURU - PNS
16	IMAM SETYOHADI,S.Pd,M.Pd	19710227 199512 1 002	LK	GURU - PNS
17	RE.HUTAHEAN,S.Pd	19720901 199412 1 001	LK	GURU - PNS
18	RIZAWATI,M.Pd	19750216 200003 2 004	PR	GURU - PNS
19	MARIA KURSUSIARINI,M.Pd.Si	19770409 200212 2 004	PR	GURU - PNS
20	LENI ARDIANA,S.Pd	19760621 200502 2 003	PR	GURU - PNS
21	ASRIAH,S.Ag	19750226 200003 2 003	PR	GURU - PNS
22	IDA SURYANI,M.Pd	19751227 200312 2 003	LK	GURU - PNS
23	HENDRI GUNAWAN,S.Pd	19780120 200502 1 005	PR	GURU - PNS
24	SUMATRAWATI,S.Pd,M.Pd	19811205 200604 2 010	PR	GURU - PNS
25	JIMAN,S.Pd,M.Pd	19760608 200604 2 010	LK	GURU - PNS
26	NURHANIFAH SIREGAR,SE	19781110 200701 2 027	PR	GURU - PNS
27	EVA SUSANTI,M.Pd	19761125 200701 2 008	PR	GURU - PNS
28	HERA OKTAVIA,S.Pd	19761016 200701 2 017	PR	GURU - PNS
29	HERI WIYOTO,S.Ag	19740107 200312 1 002	LK	GURU - PNS
30	HERLINAWATI,M.Pd	19800722 200801 2 006	PR	GURU - PNS
31	DEWI ARTATI,M.Pd.Si	19791221 200801 2 005	PR	GURU - PNS
32	IWAN ASRI,S.Pd.I	19790616 200801 1 001	LK	GURU - PNS
33	MASDUKI,S.Pd,M.Pd	19761025 200902 1 002	LK	GURU - PNS
34	SERI MARIANI,S.Pd	19690714 199203 2 007	PR	GURU - PNS
35	VERAWATI,S.Pd.M.TPd	19830210 200902 2 003	PR	GURU - PNS
36	APRISA WINDA,S.Pd	19870801 200902 2 002	PR	GURU - PNS
37	LENI FEBRIANTI,S.Pd,M.Pd	19840218 200902 2 001	PR	GURU - PNS
38	NOVA DINIARTI,S.Pd	19841102 2000902 2 004	PR	GURU - PNS
39	AGUSTINA,S.Pd	19860825 2000902 2 003	PR	GURU - PNS
40	CUT HUNAIFIA,S.Pd	19850429 200902 2 001	PR	GURU - PNS

41	ANITA YULIANTI,M.Pd.Si	19850718 201001 2 013	PR	GURU - PNS
42	ROZIL ABDI,M.Pd.Si	19860325 201001 1 003	LK	GURU - PNS
43	RIA GUSPITA	19850131 201101 2 003	PR	GURU - PNS
44	MARIANI,S.Pd	19890706 201402 2 001	PR	GURU - PNS
45	WEL MITRI,SE	19800503 201212 2 001	PR	GURU - PNS
46	WIWIT NOFRIYANI,S.Pd	19861106 201101 2 014	PR	GURU - PNS
47	RETANEL LIWATI,S.Sos	19780715 201406 2 003	PR	GURU - PNS
48	ERA MAYA SARI,AP.Kom.S.Pd	19860524 201101 2 014	PR	GURU - PNS
49	GUSPA ARINA,S.SOS		PR	GTT
50	ADE TAMALIA,S.Pd		PR	GTT
51	OTONG JAYAKUSTOMI,S.Pd.I		LK	GTT
52	JONI ANDREAS MUNTHE,S.Pd		LK	GTT
53	TIARA DEWI,S.Pd	-	PR	GTT
54	IRAWATI,S.Th		PR	GTT
55	RIYANTO,S.Th		LK	GTT
56	BUDIYONO,S.Pd		LK	GTT
57	DEASY DWI PUTRI BINTA,S.Pd	-	PR	GTT
58	M.FREDI PRASETYO,S.Pd	-	LK	GTT
59	BIMA CHANRA DIGDA,S.Pd.Kons	-	LK	GTT
60	ADE TAMALIA,S.Pd	-	PR	GTT
61	KUSMA DEWI,S.Pd.I	-	PR	GTT
62	FAJRINALDI SURYA,S.Pd	-	LK	GTT
63	NOPRIN JULIANSYAH	-	LK	GTT
64	ANDI DWI PERMANA	-	LK	GTT
65	NETI HARSIANITI,S.Pd	-	PR	GTT
66	NENCI OKTARI,S.Pd		PR	GTT
67	CHINTYA PRATIWI R.M.Pd.Si		PR	GTT
68	MARINNA ZHARA D.,S.Pd		PR	GTT
69	MELIA PUSPITASARI,S.Pd		PR	GTT
67	JEKI SONATA,S.Pd		LK	GTT

Lampiran b.2 Data Jumlah Guru SMA Negeri 2 Kecamatan Argamakmur

NO	NAMA	NIP	Gol	LK/PR	KET.
1	Drs. K A M A N	19680215 199512 1 002	IV/a	LK	GURU - PNS
2	M.WALUYO, M.Pd	19661109 199002 1 001	IV/a	LK	GURU - PNS
3	ANA ISNAWATI, S.Pd	19690331 199801 2 002	IV/a	PR	GURU - PNS
4	AGUS PURWANTO, S.Pd	19660819 199801 1 001	IV/a	LK	GURU - PNS
5	DARWANI, S.Pd	19700104 199801 1 001	IV/a	LK	GURU - PNS
6	HELMIYANTO, S.Pd	19711009 199403 1 003	IV/b	LK	GURU - PNS
7	KISNOTO, M.Pd	19690929 199512 1 003	IV/a	LK	GURU - PNS
8	DELFA INDRIA, S.Pd	19710330 199801 2 002	IV/a	PR	GURU - PNS
9	ABSIR, S.Pd	19700826 200003 1 004	IV/a	LK	GURU - PNS
10	SUMARNI, S.Pd	19740608 200003 2 005	IV/a	PR	GURU - PNS
11	NELI SRIYANA, S.Pd	19750305 200003 2 006	IV/a	PR	GURU - PNS
12	SUHARI, M.Pd	19660910 199002 1 001	IV/a	LK	GURU - PNS
13	RAKIM, S.Pd, M.TPd	19681130 199301 1 002	IV/a	LK	GURU - PNS
14	LAMTIUR. T, S.Pd	19791216 200502 2 003	III/d	PR	GURU - PNS
15	YULINDA ASMANI, S.Pd.I	19780701 200604 2 020	III/d	PR	GURU - PNS
16	SRIYONO, S.Pd	19791111 200701 1 022	III/d	LK	GURU - PNS
17	ERNA WAHYUNI, S.Pd	19770907 200701 2 006	III/d	PR	GURU - PNS
18	SURTINI, S.Pd	19750807 200701 2 008	III/d	PR	GURU - PNS
19	YULYAM FARIDA, M.Pd	19750505 200701 2 052	III/d	PR	GURU - PNS
20	VIVIEN OKTAVIANI, S.Pd	19811021 200502 2 002	IV/a	PR	GURU - PNS
21	ENNY PUSPITA, S.Pd	19830326 200604 2 007	III/d	PR	GURU - PNS
22	DESI NOVITA, S.Pd	19811226 200801 2 005	III/c	PR	GURU - PNS
23	YUNI RAHMALENA, S.Pd	19810610 200804 2 001	III/c	PR	GURU - PNS
24	LUKISWORO EKA D, S.Pd	19831201 200804 2 001	III/c	PR	GURU - PNS
25	YANTI HARNELI, S.Pd	19790716 200801 2 007	III/c	PR	GURU - PNS
26	YULIA WIDIYANTI, S.Pd	19780705 200801 2 005	III/c	PR	GURU - PNS
27	KHAIRUL ANWAR, S.Pd	19751126 200804 1 001	III/c	LK	GURU - PNS
28	RANTI GUSNITA, S.Pd	19841029 200902 2 004	III/c	PR	GURU - PNS
29	SARTIKA ARIESTARI, M.Pd.Si	19860408 200902 2 007	III/c	PR	GURU - PNS
30	ARMA SUSILA, S.Pd.I	19790325 200604 2 003	III/d	PR	GURU - PNS
31	DESNITA, S.Pd	19710830 200902 2 001	III/c	PR	GURU - PNS
32	MARYA YOLANDA, S.Pd.I	19860325 201001 2 016	III/c	PR	GURU - PNS
33	TRI MAYASARI, S.Pd	19840531 201001 2 006	III/c	PR	GURU - PNS
34	DINI MULIANI, S.Pd	19881227 201101 2 004	III/b	PR	GURU - PNS
35	UJANG SADIMAN	19850701 201402 1 001	III/a	LK	GURU - PNS
36	DES HARI, S.Pd	19861223 201101 1 001	III/b	LK	GURU - PNS
37	ARIF RAHMAN S., S.Pd, M.Pd	19880420 201101 1 003	III/b	LK	GURU - PNS
38	READCI REZEKI, S.Sn	2602563	-	PR	GBD
39	HISARYNA ULI. S, S.Sos	-	-	PR	GTT
40	MIKE AGUSTI, SE	1406511	-	PR	GBD

41	ADE PUTRA, A.md	-	-	LK	GTT
42	WASRIANI, S.Sos	1406503		PR	GBD
43	SANUSI, S.Pd	-	-	LK	GTT
44	TITIEN YULIASTI, S.Pd	1406482		PR	GBD
45	AYU SORAYA, S.Pd.I			PR	GTT
46	ARWIN, S.Pd.I			LK	GTT
47	ANIK INGGAR PUJANTORO,S.Pd			LK	GTT
48	ADE TAMALIA, S.Pd			PR	GTT
49	MEGA RESININGTIAS, S.Pd			PR	GTT
50	ALDO MAULANA, S.Pd			LK	GTT
51	PITRI ANITA, S.Pd			PR	GTT
52	ETI ROZANI, S.Pd			PR	GTT
53	RELIANA, S.Pd	-	-	PR	GTT

Lampiran : 2a

Lampiran Analisis Hasil Uji Coba

Variabel : Kinerja Guru

Responden : 30 orang

Resp	Nilai Butir Jawaban																		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
1	4	3	4	4	5	4	4	3	4	5	4	5	4	3	3	4	3	4	5
2	3	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	3	3	4	3	5	4	3	4
3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	5	3	3	5	5	4	4	5	4	4
4	2	5	5	3	5	3	3	5	4	4	5	4	3	4	5	4	3	5	3
5	5	4	3	5	4	5	5	4	5	5	3	4	3	5	4	5	3	3	5
6	2	3	4	4	5	4	3	4	4	3	4	3	5	4	4	4	5	3	4
7	4	4	5	5	4	3	4	5	4	4	5	3	4	4	5	5	4	5	4
8	4	5	4	4	3	4	4	4	5	5	4	5	4	3	4	3	5	4	5
9	3	3	4	2	5	5	5	5	4	4	3	3	3	5	3	3	4	4	3
10	3	4	5	5	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	5	3	3	5	3
11	3	3	3	3	5	4	3	3	5	3	4	4	5	5	3	5	5	4	5
12	4	5	3	5	4	3	5	3	3	5	3	5	4	3	4	4	3	2	4
13	3	3	5	4	3	5	3	5	3	4	5	4	4	4	5	3	4	3	5
14	5	3	4	5	2	4	3	4	5	5	3	3	5	5	3	4	5	5	3
15	4	4	5	4	5	5	5	3	3	4	4	4	4	4	3	5	4	3	4
16	4	5	3	4	3	4	3	5	5	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4
17	4	4	4	3	4	4	5	2	3	4	4	3	5	3	5	4	2	5	3
18	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	3	5	3	4	3	5	5	4	5
19	4	5	4	4	4	3	4	4	5	2	3	3	3	5	3	2	3	3	4
20	3	3	5	3	3	5	3	4	4	5	5	3	3	3	4	4	4	5	3
21	4	5	4	5	5	2	5	4	3	3	3	2	4	5	4	4	5	4	5
22	5	3	5	3	3	3	3	3	4	3	4	3	5	4	5	3	3	5	4
23	4	4	3	4	4	5	5	3	5	5	5	5	3	4	3	5	4	4	5
24	4	4	5	5	5	4	4	5	4	3	4	3	4	5	4	3	5	3	4
25	4	5	3	4	4	3	4	4	3	3	5	3	4	3	4	4	3	5	3
26	4	5	4	5	5	2	5	4	3	3	3	2	4	5	4	5	5	2	5
27	5	3	5	3	3	3	3	3	4	3	4	3	5	3	5	3	3	3	3
28	4	5	4	5	5	2	5	4	3	3	3	2	4	5	4	5	5	2	5
29	5	3	5	3	3	3	3	3	4	3	4	3	5	3	5	3	3	3	3
30	4	4	3	4	4	5	5	3	5	5	5	5	4	4	3	4	4	5	5
Jml	93	99	101	102	101	97	99	98	100	101	100	91	96	101	97	98	98	99	101
r _{hitung}	0.757	0.555	0.627	0.436	0.648	0.245	0.393	0.625	0.514	0.382	0.514	0.143	0.624	0.423	0.739	0.625	0.524	0.243	0.512
r _{tabel}	0.35	0.35	0.35	0.35	0.35	0.35	0.35	0.35	0.35	0.35	0.35	0.35	0.35	0.35	0.35	0.35	0.35	0.35	0.35
Ket	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	drop	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	drop	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	drop	Valid
Alpha Cronbach's	0,851																		

Nilai Butir Jawaban									Jml	Jml
20	21	22	23	24	25	26	27	28	Skor Y	Skor Y2
5	4	3	4	5	3	5	3	3	110	12100
4	3	5	4	3	5	4	5	4	115	13225
4	5	4	3	3	3	5	3	5	108	11664
5	4	3	3	5	4	3	3	3	108	11664
4	5	3	5	4	5	3	5	4	118	13924
4	3	4	4	4	3	5	4	5	108	11664
5	4	5	5	4	4	4	3	3	118	13924
3	5	4	4	5	5	4	5	4	118	13924
4	4	3	4	3	3	5	4	3	104	10816
4	3	4	5	3	5	2	4	5	105	11025
3	5	4	3	4	3	3	5	4	109	11881
5	4	5	4	5	2	5	3	4	109	11881
3	5	4	5	4	5	3	4	5	113	12769
5	3	3	4	4	4	3	5	3	110	12100
3	3	5	3	3	5	4	3	4	110	12100
3	5	4	5	5	4	4	5	4	114	12996
5	4	4	3	4	4	4	3	3	105	11025
3	3	5	4	3	5	5	4	5	118	13924
5	4	4	5	3	5	4	5	4	107	11449
4	3	3	3	5	4	3	4	3	104	10816
3	4	5	5	3	5	5	4	5	115	13225
4	5	4	3	4	4	4	2	3	104	10816
3	4	3	4	4	4	5	5	4	116	13456
5	4	4	4	3	3	2	3	5	111	12321
4	3	3	5	5	4	4	4	3	106	11236
4	3	3	4	5	4	5	5	2	110	12100
3	4	3	5	3	5	3	3	3	99	9801
4	3	3	3	4	5	4	5	5	111	12321
3	4	3	4	5	3	5	3	3	100	10000
3	5	5	5	4	4	3	4	4	118	13924
100	99	98	101	98	101	98	98	98	2972	327826
0.548	0.624	0.423	0.739	0.625	0.514	0.382	0.346	0.548		
0.35	0.35	0.35	0.35	0.35	0.35	0.35	0.35	0.35		
Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	drop	Valid		

Lampiran : 2b

Lampiran Analisis Hasil Uji Coba

Variabel : Disiplin Kerja

Responden : 30 orang

Resp.	Nilai Butir Jawaban																		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
1	4	4	3	4	4	4	2	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4
2	4	4	3	3	4	4	3	4	5	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4
3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4
4	3	3	4	2	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3
5	3	3	4	2	4	5	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3
6	4	4	4	2	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	5	5	4
7	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	2	5	5	5	5	4	4	3
8	4	2	5	4	3	3	4	4	4	4	4	5	3	3	4	3	3	4	4
9	4	3	4	4	4	5	5	4	5	4	3	4	3	5	4	3	5	3	4
10	2	5	5	5	5	4	4	3	3	3	5	3	3	4	4	3	3	5	3
11	5	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	5	3	3	5	5	3	4	5
12	3	5	4	3	3	5	3	4	4	5	5	3	5	5	4	4	5	5	3
13	5	4	3	5	3	3	5	3	5	4	3	4	4	3	2	3	3	4	4
14	4	3	5	3	5	3	4	5	4	4	4	5	3	4	3	4	4	4	5
15	5	2	4	3	4	5	5	3	3	5	5	3	4	5	5	5	5	5	4
16	4	5	5	5	3	3	4	4	4	4	4	3	5	4	3	3	4	3	3
17	4	3	4	3	5	5	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	5
18	3	4	4	5	2	3	4	4	3	5	3	5	4	2	5	3	5	3	3
19	5	5	4	4	4	4	5	3	5	3	4	3	5	5	4	5	3	5	3
20	4	4	3	4	4	5	2	3	3	3	5	3	2	3	3	4	3	4	5
21	3	3	4	5	4	4	3	4	4	5	2	3	3	4	5	5	5	3	3
22	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	5	5
23	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	5	2	3
24	5	4	2	4	4	2	4	3	4	3	4	3	4	5	5	4	4	4	4
25	2	4	3	4	4	3	4	4	4	3	2	3	4	4	4	3	4	4	5
26	4	3	4	3	5	5	4	5	4	3	4	4	3	4	3	5	5	4	5
27	3	4	4	5	2	3	4	4	3	5	3	3	4	4	5	2	3	4	4
28	5	5	4	4	4	4	5	3	5	3	4	5	5	4	4	4	4	5	3
29	4	4	3	4	4	5	2	3	3	3	5	4	4	3	4	4	5	2	3
30	3	3	4	5	4	4	3	4	4	5	2	3	3	4	5	4	4	3	4
Jml	112	109	115	114	114	115	108	113	117	112	109	107	107	116	119	117	119	114	115
r _{hitung}	0.627	0.436	0.648	0.04	0.393	0.625	0.514	0.382	0.514	0.143	0.627	0.436	0.648	0.04	0.393	0.625	0.514	0.382	0.514
r _{tabel}	0.35	0.35	0.35	0.35	0.35	0.35	0.35	0.35	0.35	0.35	0.35	0.35	0.35	0.35	0.35	0.35	0.35	0.35	0.35
Ket	Valid	Valid	Valid	drop	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	drop	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid
Alpha Cronbach's	0,739																		

Nilai Butir Jawaban									Jml	Jml
20	21	22	23	24	25	26	27	28	Skor Y	Skor Y2
4	4	3	4	3	2	4	3	3	98	9604
4	3	4	4	3	2	3	3	4	99	9801
4	4	4	3	3	3	3	3	3	97	9409
4	4	3	3	3	3	4	3	3	98	9604
3	3	3	4	4	4	4	4	4	100	10000
5	4	3	4	3	5	4	4	4	109	11881
3	3	5	3	3	4	4	3	3	103	10609
4	3	3	5	3	3	5	3	4	103	10609
4	5	5	3	5	5	4	4	3	114	12996
5	4	3	4	4	3	2	4	3	104	10816
4	4	4	5	3	4	3	4	4	107	11449
3	5	5	3	4	5	5	3	4	115	13225
4	4	4	3	5	4	3	4	4	105	11025
5	4	5	4	3	4	3	5	4	113	12769
4	3	3	3	5	3	3	4	4	112	12544
4	4	4	3	3	5	3	3	5	107	11449
3	4	4	5	5	3	5	5	4	112	12544
5	3	5	4	3	4	4	3	2	103	10609
4	5	4	4	4	5	3	4	3	115	13225
5	3	3	5	5	3	4	5	5	105	11025
4	4	4	4	4	3	5	4	3	107	11449
4	5	4	3	4	4	3	4	4	100	10000
4	4	3	5	3	5	4	2	5	103	10609
5	3	5	3	4	3	5	5	4	109	11881
2	3	3	3	5	3	2	3	3	95	9025
4	3	4	4	3	4	3	5	5	112	12544
3	5	3	3	4	4	5	2	3	101	10201
5	3	4	5	5	4	4	4	4	118	13924
3	3	5	4	4	3	4	4	5	104	10816
4	5	2	3	3	4	4	5	4	105	11025
119	114	114	113	113	111	113	111	113	3173	336667
0.143	0.627	0.436	0.648	0.04	0.393	0.625	0.514	0.382		
0.35	0.35	0.35	0.35	0.35	0.35	0.35	0.35	0.35		
drop	Valid	Valid	Valid	drop	Valid	Valid	Valid	Valid		

Lampiran : 2c
Lampiran Analisis Hasil Uji Coba
Variabel : Stres Kerja
Responden : 30 orang

Resp.	Nilai Butir Jawaban																
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
1	4	3	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	5	5	4	5	4
2	2	5	5	5	5	4	4	2	5	5	5	5	4	4	3	3	3
3	5	3	3	4	3	3	4	5	3	3	4	3	3	4	4	4	3
4	3	5	4	3	3	5	3	3	5	4	3	3	5	3	4	4	5
5	5	4	3	5	3	3	5	5	4	3	5	3	3	5	3	5	4
6	4	3	5	3	5	3	4	4	3	5	3	5	3	4	5	4	4
7	5	2	4	3	4	5	5	5	2	4	3	4	5	5	3	3	5
8	4	5	5	5	3	3	4	4	5	5	5	3	3	4	4	4	4
9	4	3	4	3	5	5	4	4	3	4	3	5	5	4	5	4	3
10	3	4	4	5	2	3	4	3	4	4	5	2	3	4	4	3	5
11	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	3	5	3
12	4	4	3	4	4	5	2	4	4	3	4	4	5	2	3	3	3
13	4	3	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	3	5	3
14	4	3	4	4	4	5	5	4	5	4	3	4	3	5	4	3	3
15	2	5	5	5	5	4	4	3	3	3	5	3	3	4	4	3	3
16	5	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	5	3	3	5	4	3
17	3	5	4	3	3	5	3	4	4	5	5	3	5	5	4	4	5
18	5	4	3	5	3	3	5	3	5	4	3	4	4	3	2	5	4
19	4	3	5	3	5	3	4	5	4	4	4	5	3	4	3	4	4
20	5	2	4	3	4	5	5	3	3	5	5	3	4	5	5	3	5
21	4	5	5	5	3	3	4	4	4	4	4	3	5	4	3	4	4
22	4	3	4	3	5	5	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	3
23	3	4	4	5	2	3	4	4	3	5	3	5	4	2	5	3	5
24	5	5	4	4	4	4	5	3	5	3	4	3	5	5	4	5	3
25	4	4	3	4	4	5	2	3	3	3	5	3	2	3	3	3	3
26	5	3	3	4	3	3	4	4	4	3	5	3	3	4	3	3	4
27	3	5	4	3	3	5	3	4	4	5	3	5	4	3	3	5	3
28	5	4	3	5	3	3	5	3	5	4	5	4	3	5	3	3	5
29	4	3	5	3	5	3	4	5	4	4	4	3	5	3	5	3	4
30	5	2	4	3	4	5	5	3	3	5	5	2	4	3	4	5	5
Jml	122	112	119	118	112	120	124	117	118	119	122	111	115	119	112	116	115
r _{hitung}	0.648	0.04	0.393	0.625	0.514	0.382	0.514	0.143	0.627	0.436	0.648	0.04	0.393	0.625	0.514	0.382	0.514
r _{tabel}	0.35	0.35	0.35	0.35	0.35	0.35	0.35	0.35	0.35	0.35	0.35	0.35	0.35	0.35	0.35	0.35	0.35
Ket	Valid	drop	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	drop	Valid	Valid	Valid	drop	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid
Alpha Cronbach's	0,724																

Nilai Butir Jawaban											Jml	Jml
18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	Skor Y	Skor Y2
3	4	3	5	4	4	3	4	4	4	5	109	11881
5	3	3	4	4	2	5	5	5	5	3	110	12100
3	5	3	3	5	5	3	3	4	3	4	98	9604
5	3	5	5	4	3	5	4	3	3	4	105	11025
3	4	4	3	2	5	4	3	5	3	5	104	10816
4	5	3	4	3	4	3	5	3	5	4	106	11236
5	3	4	5	5	5	2	4	3	4	3	107	11449
4	3	5	4	3	4	5	5	5	3	4	111	12321
4	4	3	4	4	4	3	4	3	5	4	106	11236
3	5	4	2	5	3	4	4	5	2	3	99	9801
4	3	5	5	4	5	5	4	4	4	5	116	13456
5	3	2	3	3	4	4	3	4	4	3	96	9216
4	3	5	5	4	4	3	4	4	4	5	111	12321
5	3	2	3	3	2	5	5	5	5	3	105	11025
5	3	3	4	4	5	3	3	4	3	3	101	10201
3	5	3	3	5	3	5	4	3	3	4	99	9801
5	3	5	5	4	5	4	3	5	3	4	112	12544
3	4	4	3	2	4	3	5	3	5	5	101	10201
4	5	3	4	3	5	2	4	3	4	4	104	10816
5	3	4	5	5	4	5	5	5	3	3	113	12769
4	3	5	4	3	4	3	4	3	5	4	106	11236
4	4	3	4	4	3	4	4	5	2	4	103	10609
3	5	4	2	5	5	5	4	4	4	3	105	11025
4	3	5	5	4	4	4	3	4	4	5	111	12321
5	3	2	3	3	5	5	4	4	4	3	95	9025
5	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	97	9409
3	5	4	3	3	5	3	4	4	5	5	104	10816
5	4	3	5	3	3	5	3	5	4	3	108	11664
4	3	5	3	5	3	4	5	4	4	3	107	11449
5	2	4	3	4	5	5	3	3	5	5	106	11236
124	109	111	115	113	120	118	119	120	115	116	3155	332609
0.648	0.04	0.393	0.625	0.514	0.382	0.514	0.143	0.627	0.436	0.382		
0.35	0.35	0.35	0.35	0.35	0.35	0.35	0.35	0.35	0.35	0.35		
Valid	drop	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	drop	Valid	Valid	Valid		

LAMPIRAN - LAMPIRAN

LAMPIRAN - 1
ANGKET DISIPLIN KERJA

PENGANTAR PENELITIAN

Kepada Yth.

Bapak/Ibu Guru

Di tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Berkenaan dengan penyelesaian tugas akhir berupa tesis sebagai syarat untuk memperoleh gelar magister di bidang Manajemen Administrasi Pendidikan, maka dengan ini saya, memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan jawaban angket ini.

Sehubungan dengan diadakannya penelitian berjudul “ Hubungan antara Disiplin Kerja dan Stres Kerja dengan Kinerja Guru Dalam Pembelajaran (Studi Korelasi di SMA Negeri 1 dan SMA Negeri 2 Kabupaten Bengkulu Utara)”, maka jawaban yang diberikan sangat bermanfaat bagi saya. Semua jawaban akan dijaga kerahasiaannya dan hanya dipergunakan untuk keperluan penelitian ini saja. Terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Argamakmur, Agustus 2019

ttd

Dina Mardiani

IDENTITAS RESPONDEN

Nama :
Jenis Kelamin : Laki-Laki/Perempuan
Unit Kerja :

PEDOMAN PENGISIAN ANGKET

Pada angket berikut ini, Bapak/Ibu akan menjumpai 28 pernyataan. Baca dan pahami setiap pernyataan dan pilihlah satu jawaban dari 5 pilihan jawaban yang paling sesuai dengan diri Bapak/Ibu dengan memberikan tanda ceklis (V) pada kolom pilihan jawaban yang tersedia, yaitu: Salalu (SL), Sering (SR), Kadang-Kadang (KD), Jarang (JR) dan Tidak Pernah (TP).

Tidak ada jawaban yang salah, jawaban yang diharapkan adalah yang paling mendekati keadaan Bapak/Ibu yang sesungguhnya. Jawaban yang diberikan tidak mempengaruhi posisi jabatan Bapak/Ibu saat ini. Oleh karena itu saya berharap Bapak/Ibu bersedia menjawab sejujur-jujurnya, tanpa mendiskusikannya dengan orang lain.

Kuesioner Disiplin Kerja

No	Pertanyaan	SL	SR	KD	JR	TP
1	Saya datang di sekolah tepat waktu					
2	Saya masuk ruang kelas tepat waktu					
3	Saya mengajar sesuai dengan program yang telah saya susun					
4	Saya pulang dari sekolah tepat waktu					
5	Saya menghadiri rapat pembinaan tepat waktu					
6	Saya mengikuti upacara bendera					
7	Saya menyelesaikan tugas selain tugas pokok yang diberikan kepala sekolah					
8	Saya mengisi daftar hadir sekolah					
9	Saya meminta ijin apabila tidak masuk sekolah					
10	Saya menyiapkan sarana mengajar					
11	Saya menggunakan jam kerja sesuai dengan peraturan					
12	Saya mengembalikan alat peraga yang saya gunakan pada tempatnya					
13	Saya melaksanakan tugas piket					
14	Saya melaksanakan tata-tertib guru di sekolah					
15	Saya membuat program semester					
16	Saya menyusun Rencana Pelaksanaan Pembelajaran					
17	Saya mengajar sesuai dengan jadwal pelajaran					
18	Saya memakai seragam sesuai dengan ketentuan					
19	Saya memakai pakaian yang sopan					
20	Saya memakai pakaian yang bersih					

21	Saya bertanggungjawab atas tugas dari atasan dan bersedia menerima kritik dari siapapun dan mengevaluasi diri					
22	Saya memberpaiki jika fasilitas/ peralatan sekolah mengalami kerusakan					
23	Saya merasa kesulitan dalam menggunakan dan mengoperasikan peralatan yang ada					
24	Etimasi saya dalam menggunakan bahan untuk pratikum pasti tepat sehingga tidak terjadi pemborosan					

Kuesioner Stres Kerja

No	Pertanyaan	SL	SR	KD	JR	TP
1	Dalam bertugas saya merasa tidak bisa memberikan pelayanan kepada guru/ karyawan dengan baik					
2	Tuntutan tugas yang berat ini membuat saya frustrasi					
3	Saya merasa tertekan dengan peraturan-peraturan ditempat kerja saya					
4	Saya merasa keberatan atas tanggung jawab yang saya emban					
5	Saya merasa lelah karena selalu bekerja dengan tugas yang harus dilaporkan ke atasan tempat tugas					
6	tugas-tugas lain saya tidak terjadwal dengan baik sehingga saya merasa kelelahan					
7	Saya tidak tahu kepada siapa harus melapor dan					

	siapa yang harus melaporkan saya					
8	Saya kekurangan wewenang untuk bisa melaksanakan tanggungjawab pekerjaan saya					
9	Saya merasa kurang jelas mengenai peran saya di sekolah / tempat bekerja					
10	Saya dalam posisi terjepit diantara dosen dan atasan tempat bertugas					
11	Rantai perintah kerja secara formal tidak melekat di tempat saya bertugas					
12	Peran saya di sekolah sering bertentangan satu sama lain sehingga membingungkan					
13	Saya cemas pada hubungan yang tidak baik antara kepala sekolah dengan guru					
14	Kepala sekolah bertindak kurang adil dalam pembagian pekerjaan kepada bawahan					
15	Jika melihat keberhasilan orang lain, saya banyak menemukan kekurangan pada diri saya					
16	Tujuan yang ditetapkan oleh atasan tidak sesuai dengan harapan saya					
17	Pekerjaan ini terasa membosankan					
18	Kurangnya dukungan rekan kerja pada saya mengganggu konsentrasi saya dalam bekerja					
19	Saya merasa putus asa karena sudah lama bekerja, saya tidak dipromosikan					
20	saya kesal prosedur di sekolah ini justru menghambat pencapaian target saya dalam mengajar					
21	Pelatihan yang diberikan oleh sekolah ini merasa					

	tidak bermanfaat bagi pelaksanaan tugas-tugas yang saya					
22	Saya tidak puas dengan kedudukan saya saat ini					
23	Lingkungan kerja ini membuat saya cepat lelah					

Kuesioner Kinerja Guru

No	Pertanyaan	SL	SR	KD	JR	TP
1	Saya mengembangkan silabus pembelajaran.					
2	Saya menyusun program tahunan					
3	Saya menyusun program semester					
4	Saya menyusun RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran)					
5	Saya memilih metode pembelajaran yang tepat					
6	Saya menyusun program evaluasi					
7	Saya menyusun program perbaikan					
8	Saya menyusun program pengayaan					
9	Saya melakukan urutan dari rencana pembelajaran yang telah saya buat					
10	Saya menyampaikan tujuan pembelajaran					
11	Saya mengajukan pertanyaan sebelum pelajaran tentang materi sebelumnya					
12	Saya menyampaikan materi pelajaran dengan jelas					
13	Saya menggunakan metode pembelajaran yang sesuai					
14	Saya menggunakan fasilitas pembelajaran yang sudah ada dengan baik					
15	Saya menciptakan suasana tenang saat pelajaran					

16	Saya mengembangkan materi dalam mengajar					
17	Saya mengajukan pertanyaan tentang materi yang telah saya ajarkan					
18	Saya memberikan soal sebagai tes akhir kepada siswa					
19	Saya menilai jawaban siswa di lembar jawab					
20	Saya mengembalikan lembar jawab setelah saya nilai kepada siswa					
21	Saya mengadakan perbaikan kepada siswa yang nilainya di bawah KKM					
22	Saya mengadakan pengayaan kepada siswa yang nilainya di atas KKM					
23	Saya memberikan tugas rumah kepada siswa					
24	Saya mengembalikan tugas siswa sesudah dikoreksi					

Lampiran: 4 b
Data Utama Penelitian
Variabel : Disiplin Kerja (X1)

Resp	Butir Pernyataan																								Jml
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	
1	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	106
2	3	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	3	3	4	3	5	4	5	5	4	4	4	4	5	102
3	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	106
4	2	5	5	3	5	3	3	5	3	4	3	3	3	3	5	3	4	3	3	3	4	3	4	3	85
5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	3	5	4	107
6	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	99
7	4	4	5	5	4	3	4	5	4	4	5	3	4	4	5	5	4	3	4	2	4	3	2	2	92
8	4	5	4	4	3	4	3	3	3	3	4	5	4	2	4	2	3	4	3	2	3	4	2	3	81
9	3	3	4	2	5	5	5	5	4	4	3	3	3	5	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	87
10	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	74
11	3	3	3	3	5	4	3	3	5	3	4	4	5	4	3	3	3	4	3	3	5	4	3	4	87
12	4	5	3	5	4	3	5	3	3	5	3	5	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	103
13	3	3	5	4	3	5	3	5	3	4	5	4	4	4	5	3	4	3	5	5	5	4	5	5	99
14	5	3	4	5	2	4	3	4	5	5	3	3	5	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	87
15	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	5	4	3	4	3	3	5	3	3	87
16	4	5	3	4	3	4	3	5	3	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	89
17	4	4	4	3	4	4	5	2	3	4	4	3	5	3	5	4	3	5	3	5	4	4	3	4	92
18	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	3	5	3	4	3	5	5	4	5	3	3	5	4	3	101
19	4	5	4	4	4	3	4	4	5	2	3	3	3	5	3	2	3	3	4	5	4	4	3	3	87
20	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	5	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	79
21	4	3	4	3	3	2	3	4	3	3	3	2	4	3	4	4	3	4	3	4	4	5	5	3	83
22	5	3	5	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	5	4	3	4	86
23	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	5	3	4	3	4	4	89
24	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	5	4	4	4	3	88
25	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	82
26	4	3	4	4	5	4	4	3	4	5	4	5	4	5	4	4	3	4	5	5	4	5	4	5	101
27	3	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	3	3	4	3	5	4	3	4	4	3	5	4	3	97
28	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	84
29	2	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	5	4	3	5	3	5	4	3	3	5	87
30	5	4	3	5	4	5	5	4	5	4	3	4	3	3	4	5	3	3	3	4	3	3	5	4	94
31	2	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	84
32	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	5	4	5	4	5	5	4	95
33	4	5	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	90
34	3	3	4	5	3	5	4	4	4	4	5	3	5	5	5	5	4	4	5	4	4	3	4	5	100
35	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	82
36	3	3	3	3	5	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	5	4	5	3	5	4	3	4	87
37	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	2	4	4	4	5	4	5	84

38	3	3	5	4	3	5	3	5	3	4	5	4	4	4	5	3	4	3	5	3	4	4	4	4	94
39	5	3	4	5	2	4	3	4	3	3	3	3	5	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	87
40	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	3	5	5	3	5	106
41	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	5	4	5	5	106
42	4	4	4	3	4	4	5	2	3	4	4	3	5	3	5	4	2	3	3	5	4	4	3	4	89
43	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	5	4	3	84
44	4	5	4	4	4	3	4	4	5	2	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	3	3	3	82
45	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	81
46	4	5	4	5	5	5	5	4	3	3	3	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	3	103
47	5	5	5	3	5	3	5	3	4	5	4	3	5	5	5	3	5	5	5	4	5	4	3	4	103
48	4	4	3	4	4	3	3	3	4	5	3	3	3	4	3	4	4	4	5	3	4	3	4	4	88
49	4	4	5	5	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	89
50	4	5	3	4	4	3	4	4	3	3	5	3	4	3	4	4	3	5	3	4	3	3	4	4	89
51	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	81
52	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	80
53	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	5	4	4	4	5	4	3	3	86
Jumlah																							4811		

Lampiran : 4c
Data Utama Penelitian
Variabel : Stres Kerja (X2)

Resp	Butir Pernyataan																							Jml
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	
1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	4	67
2	3	4	5	5	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	5	3	3	5	3	4	4	4	5	87
3	3	3	3	3	5	4	3	3	5	3	4	4	5	5	3	5	5	4	5	3	5	4	3	90
4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	4	3	4	3	3	73
5	3	3	3	4	3	3	3	5	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	5	3	5	4	5	85
6	5	3	4	5	2	4	3	4	5	5	3	3	5	5	3	4	5	5	3	5	3	3	4	91
7	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	69
8	4	3	3	2	3	2	3	3	2	4	2	2	3	2	4	3	2	4	2	3	2	4	2	64
9	4	4	4	3	4	4	3	2	3	4	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	76
10	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	5	5	4	5	3	3	5	4	84
11	4	5	4	4	4	3	4	4	5	2	3	3	3	5	3	2	3	3	4	5	4	4	5	86
12	3	3	5	3	3	5	3	4	4	5	5	3	3	3	4	4	4	5	3	4	3	3	3	85
13	4	3	4	3	3	2	3	4	3	3	3	2	4	3	4	4	5	4	5	3	4	5	5	83
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	73
15	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	2	3	3	3	3	3	69
16	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	75
17	4	5	3	4	4	3	4	4	3	3	5	5	4	5	4	4	3	5	3	4	3	3	5	90
18	4	3	4	4	5	4	4	3	4	5	4	5	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	87
19	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	75
20	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	71
21	2	5	5	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	75
22	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	70
23	2	3	4	4	5	4	3	4	4	3	4	3	5	4	4	4	5	3	4	4	3	4	4	87
24	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	76
25	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	75
26	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	5	3	3	4	3	2	3	4	3	3	73
27	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	5	3	3	3	3	3	4	3	4	78
28	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	5	3	5	5	4	5	5	5	4	3	86
29	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	4	3	3	3	4	71
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	5	3	4	3	5	3	5	4	5	83
31	5	3	4	3	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	73
32	4	4	5	4	5	5	5	3	3	4	4	4	4	4	3	5	4	3	4	3	3	3	3	89
33	4	5	3	4	3	4	3	5	5	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	3	5	4	5	92
34	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	3	105
35	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	2	4	2	3	3	3	3	72
36	4	3	3	4	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	4	3	73
37	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	74
38	4	3	4	3	3	2	3	4	3	3	3	2	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	75

39	5	3	5	3	3	3	3	3	4	3	4	3	5	4	5	3	3	5	4	4	5	4	3	87
40	3	3	3	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	102
41	5	5	5	5	5	5	4	3	5	4	4	4	5	5	5	5	3	5	5	4	3	4	5	103
42	3	3	3	3	5	4	3	3	5	3	4	4	5	5	3	5	5	4	5	3	3	4	3	88
43	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	4	3	3	2	4	69
44	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	5	3	4	3	5	3	5	4	5	84
45	5	3	4	5	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	77
46	4	4	5	4	5	5	5	3	3	4	4	4	4	4	3	5	4	3	4	3	3	5	3	91
47	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	5	80
48	4	4	4	3	4	4	5	2	3	4	4	3	5	3	5	4	2	5	3	5	4	4	3	87
49	3	4	4	3	3	4	4	3	4	2	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	73
50	4	5	4	4	4	3	4	4	5	2	3	3	3	5	3	2	3	2	4	3	4	4	5	83
51	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	5	3	4	3	3	3	77
52	4	5	4	3	3	2	3	4	3	3	3	2	4	3	3	3	5	4	5	3	4	5	5	83
53	5	3	5	3	3	3	3	3	4	3	4	3	5	4	5	3	3	5	4	4	5	4	3	87
Jumlah																							4278	

Lampiran : 4a
Data Utama Penelitian
Variabel : Kinerja Guru (Y)

Resp	BUTIR PERNYATAAN Y																								Jml
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	
1	2	5	4	3	5	3	2	5	4	3	5	4	3	4	5	4	3	5	3	5	4	3	2	5	91
2	2	3	5	4	5	4	3	3	5	3	4	3	5	4	2	4	5	4	4	3	3	4	3	5	90
3	4	3	5	3	4	3	4	5	2	4	5	3	4	3	5	3	4	5	4	5	4	5	3	4	94
4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	5	4	5	4	3	4	3	5	4	5	3	5	3	4	5	99
5	3	3	4	2	5	5	5	5	4	4	3	3	3	5	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	89
6	3	4	5	2	3	3	4	3	3	4	2	3	3	3	5	3	3	5	3	4	3	4	5	3	83
7	3	3	2	3	5	4	3	2	5	3	4	3	5	4	3	5	3	4	5	3	5	4	3	4	88
8	2	5	3	3	5	2	3	5	3	4	5	4	3	3	5	4	3	4	3	5	4	2	3	5	88
9	5	4	3	5	4	3	5	4	5	3	3	4	3	5	4	5	3	2	4	3	5	3	5	4	94
10	2	3	4	4	5	4	3	4	4	3	4	3	5	4	3	4	5	3	4	4	3	4	3	4	89
11	4	4	3	5	4	3	4	5	4	4	5	3	4	4	5	3	4	5	4	5	4	5	3	4	98
12	4	5	4	4	3	4	3	4	5	4	4	5	4	3	4	3	5	3	5	3	4	3	4	3	93
13	3	3	4	2	3	5	3	5	3	4	2	3	3	5	3	2	3	4	3	4	3	5	4	3	82
14	3	4	5	5	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	5	3	3	5	3	4	3	4	5	3	88
15	2	3	2	3	5	4	3	2	5	3	4	3	4	5	3	3	5	4	5	3	5	2	3	4	85
16	3	4	3	5	4	3	5	3	3	5	3	5	4	3	4	3	3	2	4	5	4	5	4	5	92
17	3	2	5	4	3	4	3	5	3	4	5	3	2	3	5	3	4	3	5	2	5	3	5	4	88
18	3	4	4	5	3	3	4	3	3	4	3	4	3	2	5	3	3	5	3	4	3	3	5	3	85
19	3	2	3	3	5	4	2	3	5	3	2	4	2	5	3	3	5	4	3	3	5	4	3	4	83
20	4	4	3	5	4	3	5	3	4	5	3	5	4	3	4	3	3	2	3	5	3	5	4	5	92
21	3	2	5	4	3	5	3	4	3	4	5	4	2	3	5	3	4	2	5	3	5	3	3	4	87
22	2	5	3	3	5	3	2	5	4	3	5	4	3	4	5	4	2	5	3	4	4	3	3	5	89
23	5	4	3	4	4	3	5	3	3	4	3	3	3	5	4	5	3	2	5	4	5	3	4	3	90
24	2	3	4	4	5	4	3	4	4	3	4	3	5	4	4	4	5	3	4	4	3	4	4	4	91
25	3	4	5	3	4	3	2	5	4	3	5	3	3	4	5	3	4	5	3	5	3	4	5	3	91
26	3	5	2	4	3	4	3	2	3	5	4	5	2	3	4	2	5	3	5	3	5	3	4	5	87
27	3	3	4	2	5	5	5	5	4	4	3	3	3	5	3	3	5	4	3	4	4	3	4	3	90
28	3	4	2	5	3	2	4	3	3	4	2	4	3	3	5	3	3	5	3	4	3	4	5	3	83
29	3	4	3	3	5	4	3	4	5	3	4	2	5	3	3	3	4	4	2	3	5	4	3	4	86
30	4	5	3	4	4	3	5	3	2	5	3	5	4	3	4	3	3	2	4	3	4	5	3	5	89
31	2	4	5	3	5	2	3	5	3	4	5	3	3	4	5	3	3	5	3	4	4	3	3	4	88
32	4	4	3	5	4	3	5	4	5	4	3	4	2	5	4	5	3	2	5	3	5	3	5	4	94
33	2	3	4	4	5	3	3	4	3	3	4	3	5	4	3	4	5	3	4	2	3	4	3	4	85
34	4	3	5	5	3	3	4	5	4	3	5	3	4	3	5	4	3	5	4	5	4	5	3	4	96
35	4	5	4	4	3	4	4	4	5	5	4	3	4	3	4	3	3	4	5	3	5	4	3	5	95
36	3	3	4	2	5	5	5	5	4	4	3	3	3	5	3	2	4	4	3	4	3	2	4	3	86
37	3	4	4	5	2	3	4	3	2	4	3	4	3	2	3	3	3	5	3	3	2	4	5	3	80
38	3	3	4	3	5	4	3	3	5	3	4	3	5	3	4	5	3	4	3	4	5	4	3	4	90

39	3	5	3	5	4	3	5	2	3	5	3	5	4	3	4	3	3	2	4	5	2	5	4	5	90
40	3	2	5	4	3	5	2	5	3	4	5	3	4	3	4	3	4	3	5	3	5	3	5	3	89
41	3	3	2	3	5	4	2	3	5	3	4	3	5	4	3	5	4	3	5	3	5	4	3	4	88
42	4	5	2	4	4	2	5	3	3	5	2	5	3	3	4	4	3	2	3	5	4	5	3	4	87
43	3	2	3	3	4	4	2	3	5	3	4	3	5	4	3	5	3	4	5	3	5	4	3	4	87
44	4	5	3	5	4	3	5	3	2	5	2	5	4	3	4	3	3	2	3	4	3	4	3	5	87
45	3	2	5	4	2	5	3	4	3	3	5	3	4	3	5	3	4	2	5	2	5	3	5	4	87
46	3	3	2	3	5	4	3	2	5	3	4	4	5	4	3	4	5	4	5	3	4	3	3	4	88
47	4	3	3	5	3	3	5	3	2	5	3	3	4	3	2	4	3	2	4	5	3	5	4	5	86
48	3	2	3	2	5	4	3	2	5	3	4	3	5	4	3	4	5	4	4	3	5	4	3	4	87
49	4	3	3	5	3	3	5	3	2	5	3	5	4	3	4	3	3	2	4	5	4	5	4	5	90
50	3	2	5	4	3	5	3	5	3	4	5	3	4	3	5	3	2	3	5	3	4	3	5	4	89
51	5	4	2	5	3	5	5	4	5	4	3	4	3	5	3	4	3	2	4	4	5	3	5	4	94
52	2	3	4	4	5	4	3	4	4	3	4	3	5	4	4	4	5	3	4	4	3	4	4	3	90
53	3	4	3	5	4	3	4	5	3	4	4	3	3	4	3	5	4	5	3	5	4	3	5	4	93
Jml	Jumlah																							4720	

LAMPIRAN 3.1

Total Skor Data Seluruh Variabel (X_1, X_2, Y)

No	X_1	X_2	Y	X_1^2	X_2^2	Y^2	X_1Y	X_2Y	$X_1 \cdot X_2$
1	106	67	91	11,236	4489	8281	9,646	6097	7,102
2	102	87	90	10,404	7569	8100	9,180	7830	8,874
3	106	90	94	11,236	8100	8836	9,964	8460	9,540
4	85	73	99	7,225	5329	9801	8,415	7227	6,205
5	107	85	89	11,449	7225	7921	9,523	7565	9,095
6	99	91	83	9,801	8281	6889	8,217	7553	9,009
7	92	69	88	8,464	4761	7744	8,096	6072	6,348
8	81	64	88	6,561	4096	7744	7,128	5632	5,184
9	87	76	94	7,569	5776	8836	8,178	7144	6,612
10	74	84	89	5,476	7056	7921	6,586	7476	6,216
11	87	86	98	7,569	7396	9604	8,526	8428	7,482
12	103	85	93	10,609	7225	8649	9,579	7905	8,755
13	99	83	82	9,801	6889	6724	8,118	6806	8,217
14	87	73	88	7,569	5329	7744	7,656	6424	6,351
15	87	69	85	7,569	4761	7225	7,395	5865	6,003
16	89	75	92	7,921	5625	8464	8,188	6900	6,675
17	92	90	88	8,464	8100	7744	8,096	7920	8,280
18	101	87	85	10,201	7569	7225	8,585	7395	8,787
19	87	75	83	7,569	5625	6889	7,221	6225	6,525
20	79	71	92	6,241	5041	8464	7,268	6532	5,609
21	83	75	87	6,889	5625	7569	7,221	6525	6,225
22	86	70	89	7,396	4900	7921	7,654	6230	6,020
23	89	87	90	7,921	7569	8100	8,010	7830	7,743
24	88	76	91	7,744	5776	8281	8,008	6916	6,688
25	82	75	91	6,724	5625	8281	7,462	6825	6,150
26	101	73	87	10,201	5329	7569	8,787	6351	7,373
27	97	78	90	9,409	6084	8100	8,730	7020	7,566
28	84	86	83	7,056	7396	6889	6,972	7138	7,224
29	87	71	86	7,569	5041	7396	7,482	6106	6,177
30	94	83	89	8,836	6889	7921	8,366	7387	7,802
31	84	73	88	7,056	5329	7744	7,392	6424	6,132
32	95	89	94	9,025	7921	8836	8,930	8366	8,455
33	90	92	85	8,100	8464	7225	7,650	7820	8,280
34	100	105	96	10,000	11025	9216	9,600	10080	10,500
35	82	72	95	6,724	5184	9025	7,790	6840	5,904
36	87	73	86	7,569	5329	7396	7,482	6278	6,351
37	84	74	80	7,056	5476	6400	6,720	5920	6,216
38	94	75	90	8,836	5625	8100	8,460	6750	7,050

39	87	87	90	7,569	7569	8100	7,830	7830	7,569
40	106	102	89	11,236	10404	7921	9,434	9078	10,812
41	106	103	88	11,236	10609	7744	9,328	9064	10,918
42	89	88	87	7,921	7744	7569	7,743	7656	7,832
43	84	69	87	7,056	4761	7569	7,308	6003	5,796
44	82	84	87	6,724	7056	7569	7,134	7308	6,888
45	81	77	87	6,561	5929	7569	7,047	6699	6,237
46	103	91	88	10,609	8281	7744	9,064	8008	9,373
47	103	80	86	10,609	6400	7396	8,858	6880	8,240
48	88	87	87	7,744	7569	7569	7,656	7569	7,656
49	89	73	90	7,921	5329	8100	8,010	6570	6,497
50	89	83	89	7,921	6889	7921	7,921	7387	7,387
51	81	77	94	6,561	5929	8836	7,614	7238	6,237
52	80	83	90	6,400	6889	8100	7,200	7470	6,640
53	86	87	93	7,396	7569	8649	7,998	8091	7,482
Jumlah	4,811	4,278	4,720	440509	349756	421130	428426	381113	390289
Rata-rata	90.774	80.717	89.057						
Modus	87	87	90						
Median	88	80	89						
S.Dev	8.545	9.249	3.880						
Varian	73.025	85.553	15.054						

No	X ₁	X ₂	Y
1	74	64	80
2	79	67	82
3	80	69	83
4	81	69	83
5	81	69	83
6	81	70	85
7	82	71	85
8	82	71	85
9	82	72	86
10	83	73	86
11	84	73	86
12	84	73	87
13	84	73	87
14	84	73	87
15	85	73	87
16	86	74	87
17	86	75	87
18	87	75	87
19	87	75	88
20	87	75	88
21	87	75	88
22	87	76	88
23	87	76	88
24	87	77	88
25	87	77	88
26	88	78	89
27	88	80	89
28	89	83	89
29	89	83	89
30	89	83	89
31	89	83	89
32	89	84	90
33	90	84	90
34	92	85	90
35	92	85	90
36	94	86	90
37	94	86	90
38	95	87	90
39	97	87	91
40	99	87	91
41	99	87	91
42	100	87	92
43	101	87	92
44	101	88	93

Rumus : Mean \pm SD

Kategori

- Kurang = $<$ Mean - SD
- Baik = Mean - SD s/d Mean + SD
- Cukup = $>$ Mean + SD

Data Variabel X1

Kategori	Interval	Jumlah	Persenti
- Kurang	$<$ 82	6	11.3
- Cukup	82 s.d 99	35	66.0
- Baik	$>$ 99	12	22.6
	J u m l a h	53	100

Data Variabel X2

Kategori	Interval	Jumlah	Persenti
- Kurang	$<$ 71	6	11.32
- Cukup	71 s.d 90	41	77.36
- Baik	$>$ 90	6	11.32
	J u m l a h	53	100.0

Data Variabel Y

Kategori	Interval	Jumlah	Persenti
- Kurang	$<$ 85	5	9.4
- Cukup	85 s.d 93	40	75.5
- Baik	$>$ 93	8	15.1
	J u m l a h	53	100

45	102	89	93
46	103	90	94
47	103	90	94
48	103	91	94
49	106	91	94
50	106	92	95
51	106	102	96
52	106	103	98
53	107	105	99
Jumlah	4,811	4,278	4,720
Rata-rata	90.774	80.717	89.057
Modus	87	73	87
Median	88	80	89
S.Dev	8.545	9.249	3.880
Varian	73.025	85.553	15.054

ase

ase
!
)
!
)

ase

Lampiran 4.2

2) Perhitungan Mean, Modus, Median, dan Distribusi Frekuensi untuk Variabel X1

Rentang (r) = data terbesar dikurangi data terkecil
 = 107.00 - 74.00
 = 33

Banyak Kelas (k) = $1 + 3.3 \log n = 55$ 1.724
 = 6.69011 ditetapkan 7

Panjang Kelas (p) = r / k
 = 4.93 ditetapkan 5

No.	Interval
1	74 - 78
2	79 - 83
3	84 - 88
4	89 - 93
5	94 - 98
6	99 - 103
7	104 - 108
Jumlah	

a. Rata-rata (mean) = Jumlah skor X_1 / Jumlah n
 = 4,811 : 53
 = 90.77

b. Modus = $b + p (b_1 / b_1 + b_2)$
 = $83,5 + 5 (8 / (8 + 9))$
 = 87.00

c. Median

Dimana :

- Dimana :
- n = Jumlah subjek
 - b = batas bawah interval frekuensi terbanyak
 - p = panjang kelas interval
 - b_1 = selisih dengan frekuensi sebelumnya
 - b_2 = selisih dengan frekuensi sesudahnya

3) Perhitungan Mean, Modus, Median, dan Distribusi Frekuensi untuk **Variabel X₂**

Rentang (r) = data terbesar dikurangi data terkecil
 = 105 - 64
 = 41

Banyak Kelas (k) = $1 + 3.3 \log n = 53$ 1.724
 = 6.69011 ditetapkan 7

Panjang Kelas (p) = r / k
 = 6.13 ditetapkan 6

No.	Interval
1	64 - 69
2	70 - 75
3	76 - 81
4	82 - 87
5	88 - 93
6	94 - 99
7	100 - 105
	Jumlah

c. Median

a. Rata-rata (mean) = Jumlah skor X₂ / Jumlah n
 = 4,278 : 53
 = 80.72

Lampiran 4.2

Perhitungan Statistik Dasar

1) Perhitungan Mean, Modus, Median, dan Distribusi Frekuensi untuk **Variabel Y**

Rentang (r) = data terbesar dikurangi data terkecil
 = 99.00 - 80.0
 = 19

Banyak Kelas (k) = $1 + 3.3 \log n = 53$ 1.724
 = 6.69011 ditetapkan 7

Panjang Kelas (p) = r / k
 = 2.8 ditetapkan 3

No.	Interval
1	80 - 82
2	83 - 85
3	86 - 88
4	89 - 91
5	92 - 94
6	95 - 97
7	98 - 100
	Jumlah

c. Median

80

a. Rata-rata (mean) = Jumlah skor Y/ Jumlah n

$$= \frac{4,720}{53} \\ = 89.06$$

Dimana :

b. Modus

$$= b + p \left(\frac{b_1}{b_1 + b_2} \right) \\ = 105,5 + 2 \left(\frac{16}{16+9} \right) \\ = 107.00$$

Dimana :

- n = Jumlah subjek
- b = batas bawah interval frekuensi terbanyak
- p = panjang kelas interval
- b_1 = selisih dengan frekuensi sebelumnya
- b_2 = selisih dengan frekuensi sesudahnya

Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif %	Frekuensi Kumulatif (%)
1	1.89	1.89
9	16.98	18.87
17	32.08	50.94
8	15.09	66.04
4	7.55	73.58
9	16.98	90.57
5	9.43	100.00
53	100.00	

$$\begin{aligned}
 &= b + p (1/2 n - F / f) \\
 &= 83,5 + 5 (53/2 - 10)/17 \\
 &= 88.00
 \end{aligned}$$

n = Jumlah subjek

b = Batas bawah kelas median

p = Panjang kelas interval

F = Frekuensi kumulatif dengan tanda lebih kecil dari kelas median

f = Frekuensi kelas median

No	X1
1	74
2	79
3	80
4	81
5	81
6	81
7	82
8	82
9	82
10	83
11	84
12	84
13	84
14	84
15	85
16	86
17	86
18	87
19	87
20	87
21	87
22	87
23	87
24	87
25	87
26	88
27	88
28	89
29	89
30	89
31	89
32	89
33	90
34	92
35	92
36	94
37	94
38	95
39	97

Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif %	Frekuensi Kumulatif (%)
5	9.43	9.43
16	30.19	39.62
6	11.32	50.94
16	30.19	81.13
7	13.21	94.34
0	0.00	94.34
3	5.66	100.00
53	100.00	

$$\begin{aligned}
 &= b + p (1/2 n - F / f) \\
 &= 75.5 + 7 * (53/2 - 6) / 10 \\
 &= 80.00
 \end{aligned}$$

40	99
41	99
42	100
43	101
44	101
45	102
46	103
47	103
48	103
49	106
50	106
51	106
52	106
53	107
Jumlah	4,811
Rata-rata	90.774
Modus	87
Median	88
S.Dev	8.545
Varian	73.025

Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif %	Frekuensi Kumulatif (%)
2	3.77	3.77
6	11.32	15.09
17	32.08	47.17
16	30.19	77.36
8	15.09	92.45
2	3.77	96.23
2	3.77	100.00
53	100.00	

$$\begin{aligned}
 &= b + p (1/2 n - F / f) \\
 &= 105,5 + 2 * (100/2 - 27) / 32 \\
 &= 107.50
 \end{aligned}$$

n = Jumlah subjek

b = Batas bawah kelas median

p = Panjang kelas interval

F = Frekuensi kumulatif dengan tanda lebih kecil dari kelas median

f = Frekuensi kelas median

X2	Y
64	80
67	82
69	83
69	83
69	83
70	85
71	85
71	85
72	86
73	86
73	86
73	87
73	87
73	87
73	87
74	87
75	87
75	87
75	88
75	88
75	88
75	88
76	88
76	88
77	88
77	88
78	89
80	89
83	89
83	89
83	89
83	89
84	90
84	90
85	90
85	90
86	90
86	90
87	90
87	91

87	91
87	91
87	92
87	92
88	93
89	93
90	94
90	94
91	94
91	94
92	95
102	96
103	98
105	99
4,278	4,720
80.717	89.057
73	87
80	89
9.249	3.880
85.553	15.054



Penulis dilahirkan di Bengkulu Utara pada tanggal 18 Nopember tahun 1987. Penulis merupakan anak ke lima dari pasangan ayah yang bernama Munardi Mungkin dan ibu yang bernama Yuhani.

Penulis mulai menempuh pendidikan formal tingkat dasar di SDN 04 Desa kali tahun 1999, melanjutkan ke MTS ALMUBAARAQ selesai pada tahun 2002, lalu melanjutkan pendidikan di SMA Muhammadiyah 4 Bengkulu selesai pada tahun 2005.

Selanjutnya penulis melanjutkan pada pendidikan sastra 1 (S1) di perguruan tinggi Universitas Muhammadiyah Bengkulu dan selesai pada tahun 2010 dengan jurusan Pendidikan Biologi. Setelah selesai duduk di bangku kuliah, penulis mengikuti tes penerimaan PNS pada tahun 2014 dan alhamdulillah lulus langsung ditempatkan mengajar di SMA Negeri 1 Giri Mulya sejak tahun 2014 dan saat ini bertugas di SMA Negeri 13 Bengkulu Utara.

Dan karena penulis belum merasa puas untuk mencari ilmu, maka penulis memutuskan untuk melanjutkan studi program pasca sarjana di Universitas Bengkulu jurusan Magister Administrasi Pendidikan pada tahun 2018.