

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum

1. Profil dan Visi Misi

Sekolah Menengah Pertama (SMP) merupakan studi lanjutan dari Sekolah Dasar dengan jenjang yang lebih tinggi. Jenjang yang lebih tinggi juga berarti siswa memiliki tanggungjawab belajar yang lebih besar. Sekolah Menengah Pertama ditempuh dengan waktu 3 tahun belajar, mulai dari kelas 7 sampai kelas 9 dengan basis pendidikan formal. Sekolah Menengah Pertama sekarang sudah menjadi tanggungjawab daerah kabupaten atau kota, dengan Departemen Pendidikan hanya menjadi regulator di bidang standar nasional pendidikan. Tata tertib dan peraturan yang ada di Sekolah Menengah Pertama wajib ditaati dan dijalankan oleh setiap siswa. Namun tata tertib dan peraturan tidak hanya ditujukan kepada siswa saja melainkan juga kepada guru sebagai pendidik siswa yang bersekolah disana. Sekolah Menengah Pertama yang dipilih untuk diteliti ini berada di Kecamatan Pekalongan Barat yang berjumlah 3 sekolah negeri dengan guru mata pelajaran maupun guru bimbingan konseling. Ketiga sekolah ini terdiri dari SMP Negeri 04 Pekalongan, SMP Negeri 11 Pekalongan dan SMP Negeri 13 Pekalongan yang masing-masing memiliki pemimpin yang berbeda. Setiap sekolah pun memiliki visi misi yang berbeda untuk memajukan sekolah di bidang akademik maupun non

akademik. Visi misi dibuat untuk mencapai tujuan sekolah sehingga mampu menjadi sekolah yang semakin baik dan unggul.

a. SMP Negeri 04 Pekalongan

SMP Negeri 04 ini berada di Jl. Sriwijaya No.5, Bendan Kergon, Pekalongan Barat. SMPN 04 Pekalongan ini berdiri sejak 7 Januari 1984 dengan status kepemilikan Pemerintah Daerah dan akreditasi B. Saat ini kepala sekolah yang bertanggung jawab atas SMPN 04 Pekalongan adalah Sugono. Sekolah ini memiliki jumlah 32 guru dengan 28 jumlah guru tetap (PNS). Kondisi sekolah ini baik karena tersedianya fasilitas yang menunjang kebutuhan belajar siswa, misalnya adanya ruang laboratorium sampai adanya lapangan basket untuk siswa. Letak sekolah ini ada berada di pinggir jalur pantura sehingga siswa yang bersekolah disana harus lebih berhati-hati saat datang maupun pergi sekolah karena banyaknya kendaraan besar yang melintas, selain itu pihak sekolah pun lebih ketat dalam peraturannya agar siswa tidak keluar masuk sekolah saat jam sekolah sedang berlangsung.

Visi dan Misi:

Visi:

Sekolah unggul, berkarakter dan ramah lingkungan.

Misi:

- 1) Mengembangkan pembelajaran yang kreatif dan inovatif,
- 2) Menumbuhkan budaya karakter;

3) Meningkatkan kepedulian lingkungan.

b. SMP Negeri 11 Pekalongan

SMP Negeri 11 Pekalongan terletak di Jl. Setia Bakti No.99, Medono, Pekalongan Barat dengan jumlah guru tetap (PNS) yaitu 22 guru. Saat ini kepala sekolah yang bertanggungjawab atas SMPN 11 Pekalongan adalah seorang perempuan bernama Sri Supadmi. Tanggal SK pendirian sekolah ini adalah 20 juni tahun 1991, sejak saat itu pemerintah resmi memutuskan bahwa SMPN 11 Pekalongan merupakan sekolah negeri dibawah naungan pemerintah. Lokasi sekolah ini cukup strategis karena berada di pemukiman warga dan berada di jalan perkampungan. Selain itu fasilitas yang disediakan juga menunjang kebutuhan belajar siswa, misalnya adanya ruang kelas yang memadai, laboratorium sains, laboratorium Bahasa, perpustakaan, dan laboratorium komputer. Sekolah ini juga menyediakan berbagai kegiatan ekstrakurikuler untuk menembangkan potensi dan bakat yang dimiliki oleh setiap siswa.

Visi dan Misi:

Visi:

Berakhlak terpuji, berprestasi, terampil, dan berwawasan lingkungan.

Misi:

- 1) Meningkatkan keimanan dan ketaqwaan
- 2) Meningkatkan kedisiplinan warga sekolah
- 3) Meningkatkan proses pembelajaran efektif dan efisien

- 4) Meningkatkan prestasi akademik dan non akademik
- 5) Meningkatkan keterampilan berorientasi pada lingkungan
- 6) Meningkatkan kesadaran untuk memelihara lingkungan dan pola hidup sehat

c. SMP Negeri 13 Pekalongan

Yang ketiga adalah SMP Negeri 13 Pekalongan yang terletak di Jl. Jenderal Sudirman No.26, Podosugih, Pekalongan Barat yang memiliki jumlah guru yaitu 36 guru dengan 24 guru tetap (PNS). Sekolah ini memiliki kepala sekolah seorang perempuan yang bernama Nur Khofifah. Meskipun letaknya berada dipinggir jalan pantura, namun belakang sekolah ini merupakan perkampungan warga, sekolah ini juga menyediakan pintu gerbang belakang agar memudahkan siswa untuk akses keluar masuk. Selain itu sekolah ini juga menyediakan fasilitas yang memadai, misalnya laboratorium biologi, laboratorium fisika, laboratorium komputer, laboratorium Bahasa, ruang musik, ruang sablon, aula olahraga, lapangan basket, lapangan sepak bola, lapangan upacara, sehingga memudahkan proses belajar mengajar. Sekolah ini juga memiliki 14 ekstrakurikuler yang bisa diikuti oleh siswa, sehingga siswa bisa mengembangkan potensi yang dimiliki. Ketiga sekolah diatas dalam proses belajar menggunakan kurikulum KTSP untuk kelas 9, kurikulum 2013 untuk siswa kelas 7 dan 8. Perbedaan kurikulum itu juga berpengaruh pada proses belajar mengajar siswa dan juga jumlah mata pelajaran yang ditempuh.

Visi dan Misi:

Visi : Unggul dalam prestasi, terampil, berbudipekerti luhur yang dilandasi nilai-nilai religious dan berwawasan lingkungan.

Misi:

- 1) Berprestasi dalam bidang akademis maupun non akademis
- 2) Mempunyai sarana dan prasarana yang mendukung pembelajaran
- 3) Meningkatnya kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan sesuai dengan standar kompetensi
- 4) Menghasilkan lulusan yang bermutu dan mempunyai kompetensi sesuai standar nasional

2. Hasil Penyebaran Kuesioner

Subjek dari penelitian ini adalah 4 sekolah yang memiliki sistem yang berbeda yaitu SMPN 04 Pekalongan, SMPN 11 Pekalongan, SMPN 13 Pekalongan, SMPN 15 Pekalongan. Namun saat terjun lapangan mengalami kendala yaitu di SMPN 15 Pekalongan dengan jumlah 27 guru tetap (PNS) tidak memberikan izin dikarenakan mengambil data guru tanpa izin Dinas Pendidikan. Hanya ada 3 sekolah yang memberikan izin untuk melakukan penyebaran kuesioner dengan jumlah responden yaitu 72 guru tetap (PNS) dengan rincian, untuk SMP Negeri 04 memiliki 28 responden, SMP Negeri 11 memiliki 22 responden, dan SMP Negeri 13 memiliki 24 responden. Pada penelitian ini peneliti melakukan penelitian kepada guru berdasarkan kriteria tertentu, yaitu guru yang sudah menjadi guru tetap (PNS) dan sudah bekerja sebagai guru tetap minimal 3 tahun.

Sehingga hanya guru tetap (PNS) yang merupakan subjek dari penelitian ini. Peneliti membagikan kuesioner pada saat jam kerja guru di setiap SMPN Pekalongan, sehingga kuesioner yang disebarakan harus ditinggalkan karena guru tidak bisa meninggalkan jam mengajar dan dapat diambil pada keesokan harinya. Proses penyebaran kuesioner dilakukan selama 3 hari dimulai dari tanggal 7 Februari 2019 sampai 9 Februari 2019. Dalam waktu 3 hari tersebut peneliti menyebarkan kuesioner sebanyak 72 kuesioner dan semua kuesioner tersebut layak untuk diuji atau dijadikan sebagai data penelitian.

3. Gambaran Umum Responden

Bagian gambaran umum responden ini menjelaskan tentang data deskriptif yang diperoleh dari responden penelitian serta untuk memberi informasi tentang keadaan kerja sesungguhnya yang sudah dijadikan sebagai sampel penelitian. Responden pada penelitian ini adalah guru tetap (PNS) dengan tiga instansi yang berbeda, selanjutnya informasi tentang keadaan kerja yang sesungguhnya dari responden akan digambarkan melalui jenis kelamin dan masa kerja dalam tabel dibawah ini :

Tabel 4. 1 Gambaran Umum Responden Penelitian

KETERANGAN RESPONDEN		JUMLAH	PERSENTASE (%)
JENIS KELAMIN	Laki-Laki	26	36%
	Perempuan	46	64%
MASA KERJA	1-10	5	7%
	11-20	26	36%
	21-30	28	39%
	31-40	13	18%

Sumber: lampiran 3, gambaran umum responden

Berdasarkan tabel diatas gambaran umum responden penelitian ini dapat disimpulkan bahwa yang paling banyak persentasenya adalah guru perempuan dengan masa kerja guru rata-rata yang paling banyak adalah dari masa kerja 21-30 tahun.

B. Hasil Pengumpulan Data

Subjek atau responden dalam penelitian ini merupakan seluruh guru yang sudah menjadi PNS di Sekolah Menengah Pertama Kecamatan Pekalongan Barat. Waktu yang diperlukan dalam penyebaran kuesioner ini adalah 4 hari dimulai tanggal 6 Febuari 2019 melakukan penyebaran kuesioner dan diambil tanggal 9 Febuari 2019. Peneliti membagikan kuesioner pada saat jam kerja yang dititipkan kepada salah satu guru pennggungjawab di masing-masing sekolah kemudian diambil sehari setelahnya. Peneliti menyebarkan kuesioner yang berjumlah 72 di Sekolah Menengah Pertama di Kecamatan Pekalongan Barat. Dari 72 kuesioner yang disebarkan semua kuesioner kembali dan memiliki rincian sebagai berikut:

Tabel 4. 2 Hasil Pengumpulan Data

Kuesioner yang dibagikan	72
Kuesioner yang terkumpul	72
Kuesioner yang rusak	4
Kuesioner yang diolah	72
Response rate	97,84%

Sumber : Data diolah 2019

1. Deskripsi Responden

a. Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin

Responden pada penelitian ini dibagi dalam 2 golongan, yaitu responden yang berjenis kelamin laki-laki dan perempuan. Berikut ini adalah data responden yang berdasarkan jenis kelamin.

Tabel 4. 3 Data Responden berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Laki-laki	26	36 %
2	Perempuan	46	64%
	Total	72	100%

Sumber: Data Responden

Berdasarkan penjelasan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa responden lebih banyak perempuan yaitu sebanyak 46 orang (64%) dan laki-laki sebanyak 26 orang (36%).

b. Deskripsi responden berdasarkan masa kerja

Responden pada penelitian ini dibagi dalam 4 golongan, yaitu responden yang memiliki pengalaman kerja 1 sampai dengan 10 tahun, 11 sampai dengan 20 tahun, 21 sampai dengan 30 tahun, dan 31 sampai dengan 40 tahun. Berikut data responden berdasarkan lama bekerja:

Tabel 4. 4 Data responden berdasarkan masa kerja

No	Lama Bekerja	Jumlah	Presentase
1	1-10 tahun	5	7%
2	11-20 tahun	26	36%
3	21-30 tahun	28	39%
4	31-40 tahun	13	18%
	Total		100%

Sumber: Data Responden

Berdasarkan penjejelasan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa yang paling banyak adalah guru yang sudah bekerja selama 31-40 tahun yaitu sebanyak 28 orang (39%) dan yang paling sedikit adalah guru yang sudah bekerja selama 1-10 tahun yaitu sebanyak 5 orang (7%).

C. Statistik Deskriptif Penelitian

Statistik deskriptif adalah suatu analisis yang dilakukan dapat berupa penyajian data berupa tabel biasa maupun distribusi frekuensi, grafik, diagram lingkaran, dan piktogram, yang memberikan gambaran mengenai responden penelitian. Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah remunerasi, motivasi, dan kinerja. Berikut adalah cara untuk menentukan besarnya interval dalam statistik deskriptif :

$$i = \frac{\text{jarakataurange}}{\text{banyaknyakelas}}$$

Keterangan:

Range = angka terbesar-angka terkecil.

Angka terbesar = 5

Angka terkecil = 1

Banyaknya kelas = 5

Besarnya interval (i) adalah :

$$i = \frac{5 - 1}{5}$$

$$i = \frac{4}{5}$$

$$i = 0,8$$

Dengan demikian, didapat keterangan sebagai berikut :

1 - 1,8 = Sangat rendah/kurang baik.

1,8 - 2,6 = Rendah/tidak baik.

2,7 – 3,4 = Cukup.

3,5 - 4,3 = Tinggi/baik.

4,4 - 5 = Sangat tinggi/sangat baik

Berikut ini merupakan hasil data statistik deskriptif berdasarkan hasil tanggapan dari responden terhadap variabel stress kerja, keterlibatan kerja, dan kinerja sebagai berikut:

Tabel 4. 5 Kategori Tingkat Jawaban

Kategori	Batas
Rendah	1 – 2,33
Sedang	2,34 – 3,67
Tinggi	3,68 – 5

Tabel 4. 6 Hasil Statistik Deskriptif variabel Stress Kerja

Pertanyaan	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
1. Beban kerja sebagai guru melebihi kemampuan kerja saya, sedangkan pekerjaan harus cepat selesai	72	1	5	3,22	1,116
2. Pekerjaan yang dihadapi sebagai guru melebihi jumlah waktu kerja, sehingga membuat frustrasi	72	1	5	2,94	1,185
3. Wewenang atau tanggung jawab yang tidak dijelaskan dengan baik, sehingga membuat tugas guru merasa tertekan	72	1	5	3,31	1,241
4. Konflik antara pemimpin atau kepala sekolah dan guru sering terjadi, namun dapat diselesaikan dengan baik					
5. Lingkungan kerja kurang sehat sehingga menyebabkan hubungan (keharmonisan) antar guru kurang baik	72	1	5	3,17	1,353
6. Sarana prasarana belajar mengajar kurang memadai sehingga	72	1	5	3,65	1,224

dapat menghambat kerja guru dan sulit untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
7. Kompensasi sebagai guru rendah menyebabkan saya kurang termotivasi, dan kadang-kadang mengeluh	72	1	5	2,87	2,331
8. Penilaian terhadap guru menyebabkan saya kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan	72	1	5	3,01	1,250
9. Sebagai guru saya merasa sering terjadi ketidakadilan yang diambil oleh pimpinan, yang membuat tidak nyaman dalam bekerja	72	1	5	3,31	1,218
				3,26	

Sumber: lampiran 5 statistik deskriptif variabel stress kerja

Sesuai dengan table 4.6 diatas dapat dilihat bahwa hasil tanggapan responden terhadap variabel stress kerja. Pada tabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai atau skor minimum yang diberikan responden terhadap variabel stress kerja sebesar 1 dan nilai atau skor maksimum yang diberikan responden terhadap variabel stress kerja sebesar 5. Dan rata – rata jawaban yang diberikan responden terhadap variabel stress kerja sebesar 3,26. Berdasarkan hasil tersebut hal ini menunjukkan bahwa stress kerja yang dialami guru masuk ke dalam kategori sedang cenderung tinggi. Guru SMP Negeri di Kecamatan Pekalongan Barat cenderung merasakan stres kerja yang tinggi dikarenakan konflik dengan atasan yang sering terjadi, wewenang yang tidak dijelaskan dengan baik, lingkungan kerja yang kurang sehat, serta sarana prasarana belajar yang kurang baik.

Tabel 4. 7 Hasil Statistik Deskriptif variabel Keterlibatan Kerja

Pertanyaan	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
1. Keterlibatan sebagai seorang guru merupakan hal terpenting bagi saya saat ini	72	3	5	4,36	0,564
2. Pikiran dan keinginan saya terpusat pada pekerjaan saya sekarang ini	72	3	5	4,31	0,547
3. Saya memiliki ikatan yang kuat dengan pekerjaan saya sebagai guru saat ini	72	3	5	4,42	0,622

4. Sebagian besar waktu saya terserap dalam pekerjaan saya sebagai guru	72	2	5	4,25	0,666
5. Menjadi guru merupakan hal terpenting bagi hidup saya	72	3	5	4,36	0,657
				4,34	

Sumber: lampiran 5 statistik deskriptif variabel keterlibatan kerja

Sesuai dengan table 4.7 diatas dapat dilihat bahwa hasil tanggapan responden terhadap variabel keterlibatan kerja. Pada tabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai atau skor minimum yang diberikan responden terhadap variabel keterlibatan kerja sebesar 1 dan nilai atau skor maksimum yang diberikan responden terhadap variabel keterlibatan kerja sebesar 5. Dan rata – rata jawaban yang diberikan responden terhadap variabel keterlibatan kerja sebesar 4,34. Berdasarkan hasil tersebut hal ini menunjukkan bahwa keterlibatan kerja yang dialami guru masuk ke dalam kategori sedang cenderung tinggi. Guru SMP Negeri di Kecamatan Pekalongan Barat cenderung merasakan keterlibatan kerja yang tinggi dikarenakan guru merasa memiliki ikatan yang kuat dengan pekerjaannya, sebagian waktunya terserap dalam pekerjaannya, dan guru merasa pekerjaannya merupakan hal terpenting bagi hidupnya.

Tabel 4. 8 Hasil Statistik Deskriptif variabel Kinerja

Pertanyaan	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
1. Saya sangat efektif berkontribusi pada kinerja di sekolah ini	72	2	5	4,01	0,617
2. Kadang-kadang saya bekerja lebih keras daripada yang sebenarnya saya butuhkan karena saya menikmati dan melakukan pekerjaan sebagai guru dengan	72	3	5	4,21	0,627
3. Saya merasa tidak bahagia ketika pekerjaan saya sebagai guru tidak memenuhi standar yang saya tetapkan	72	1	5	4,00	0,979
4. Saya sering memikirkan metode yang lebih efektif dalam melaksanakan tugas	72	3	5	4,37	0,659
5. Saya merasa bangga dan puas ketika saya melakukan pekerjaan dengan baik	72	1	5	4,40	0,867
				4,20	

Sumber: lampiran 5 statistik deskriptif variabel kinerja

Sesuai dengan tabel 4.8 diatas dapat dilihat bahwa hasil tanggapan responden terhadap variabel kinerja. Pada tabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai atau skor minimum yang diberikan responden terhadap variabel kinerja sebesar 1 dan nilai atau skor maksimum yang diberikan responden terhadap variabel stress kerja sebesar 5. Dan rata – rata jawaban yang diberikan responden terhadap variabel kinerja sebesar 4,20. Berdasarkan hasil tersebut hal ini menunjukkan bahwa kinerja yang dialami guru masuk ke dalam kategori sedang cenderung tinggi. Guru SMP Negeri di Kecamatan Pekalongan Barat cenderung merasakan kinerja yang tinggi dikarenakan guru sangat efektif berkontribusi di sekolahnya, guru merasa bahagia ketika pekerjaannya memenuhi standar yang ditetapkan, dan guru merasa bangga dan puas ketika pekerjaannya dilakukan dengan baik.

D. Uji Kualitas Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan di dalam suatu penelitian untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner penelitian. Suatu kuesioner dapat dikatakan valid apabila setiap item pertanyaan pada kuesioner yang bisa mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pada penelitian ini di dalam melakukan uji validitas peneliti menggunakan uji kolerasi *bivariate* antara masing – masing skor indikator kuesioner dengan total skor konstraknya, dari hasil uji kolerasi *bivariate* tersebut dapat diketahui valid atau tidaknya suatu kuesioner penelitian. Pengujian

validitas ini dilakukan dalam dua tahap dikarenakan adanya item pertanyaan yang tidak valid sehingga tidak dapat digunakan.

Berikut ini terdapat hasil Uji Validitas Tahap I dari kuesioner masing – masing variabel penelitian:

Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas variabel stress kerja

Item Pertanyaan	Sig	Ket
X-1	0,000	Valid
X-2	0,000	Valid
X-3	0,000	Valid
X-4	0,105	Tidak Valid
X-5	0,000	Valid
X-6	0,000	Valid
X-7	0,000	Valid
X-8	0,000	Valid
X-9	0,000	Valid

Sumber : lampiran 4 uji validitas variabel stress kerja

Pada tabel diatas merupakan hasil dari uji validitas kuesioner untuk variabel stress kerja. Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa nilai setiap item pertanyaan memiliki nilai signifikan $< 0,05$ kecuali item pertanyaan nomor 4 memiliki nilai signifikan 0,105 sehingga membuat item pertanyaan tersebut dikatakan tidak valid. Karena nilai signifikan yang melebihi dari 0,05 dikatakan tidak valid, dapat disimpulkan bahwa item pertanyaan nomor 1 hingga 3, dan 5 hingga 9 pada variabel stress kerja dinyatakan valid. Sehingga harus dilakukan pengujian ulang dengan menghilangkan item pertanyaan yang tidak valid, pengujian ini disebut dengan uji validitas tahap II.

Berikut ini terdapat hasil Uji Validitas Tahap II dari kuesioner masing – masing variabel penelitian

Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas variabel stress kerja

Item Pertanyaan	Sig	Ket
X-1	0,000	Valid
X-2	0,000	Valid
X-3	0,000	Valid
X-5	0,000	Valid
X-6	0,000	Valid
X-7	0,000	Valid
X-8	0,000	Valid
X-9	0,000	Valid

Sumber : lampiran 4 uji validitas variabel stress kerja

Setelah dilakukan pengujian uji validitas tahap I menunjukkanI semua item pertanyaan dinyatakan valid. Satu item dinyatakan gugur dalam uji validitas tahap II sehingga hanya ada 8 item pertanyaan.

Tabel 4. 11 Hasil Uji Validitas Variabel Keterlibatan Kerja

Item Pertanyaan	Sig	Ket
Z-1	0,000	Valid
Z-2	0,000	Valid
Z-3	0,000	Valid
Z-4	0,000	Valid
Z-5	0,000	Valid

Sumber : lampiran 4 uji validitas variabel keterlibatan kerja

Pada tabel diatas merupakan hasil dari uji validitas kuesioner untuk variabel keterlibatan kerja. Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa masing – masing nilai setiap item pertanyaan memiliki nilai signifikan $< 0,05$ sehingga apabila nilai setiap item pertanyaan bernilai $< 0,05$ dapat disimpulkan bahwa item pertanyaan nomor 1 hingga nomor 5 pada variabel keterlibatan kerja dinyatakan valid.

Tabel 4. 12 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja

Item Pertanyaan	Sig	Ket
Y-1	0,000	Valid
Y-2	0,000	Valid
Y-3	0,000	Valid
Y-4	0,000	Valid
Y-5	0,015	Valid

Sumber : lampiran 4 uji validitas variabel kinerja

Pada tabel diatas merupakan hasil dari uji validitas kuesioner untuk variabel kinerja. Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa masing – masing nilai setiap item pertanyaan memiliki nilai signifikan $< 0,05$ sehingga apabila nilai setiap item pertanyaan bernilai $< 0,05$ dapat disimpulkan bahwa item pertanyaan nomor 1 hingga nomor 5 pada variabel kinerja dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan di dalam penelitian ini untuk mengukur konsistensi dari setiap item pertanyaan pada suatu instrumen. Pengujian reliabilitas pada penelitian ini menggunakan *Cronbach Alpha* dengan ketentuan menurut Sekaran (2000) dalam Rahmawati dkk (2016) suatu kuesioner dikatakan reliabel apabila nilai dari *Cronbach Alpha* $> 0,6$. Berikut ini terdapat hasil dari uji reliabilitas dengan *Cronbach Alpha* sebagai berikut :

Tabel 4. 13 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Stress Kerja	0,786	Reliabilitas
Keterlibatan Kerja	0,705	Reliabilitas
Kinerja	0,666	Reliabilitas

Sumber : lampiran 4 uji reliabilitas

Berdasarkan pada tabel diatas nilai *Cronbach Alpha* variabel stress kerja, keterlibatan kerja dan kinerja yaitu $> 0,6$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel stress kerja, keterlibatan kerja dan kinerja lolos dalam uji reliabilitas dan dapat dinyatakan reliabel.

E. Teknik Analisis Data

Pada penelitian ini peneliti melakukan analisis data dengan menggunakan *path analysis* yang digunakan untuk menguji dan menjelaskan pengaruh variabel independen stress kerja terhadap variabel dependen kinerja dengan variabel intervening keterlibatan kerja. Data diolah dengan bantuan *Software SPSS versi 22.0 for windows*.

Pada penelitian ini alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana, regresi linier berganda, dan analisis jalur (*path analysis*).

1. *Path Analysis* Tahap Pertama

Tabel 4. 14 Persamaan Regresi Sederhana

Variabel	Adjusted R square	Standardized Coefficients	Sig
Stress kerja	0,065	-0,254	0,031

Sumber: lampiran 7 uji regresi sederhana

a. Pengujian hipotesis parsial (Uji t)

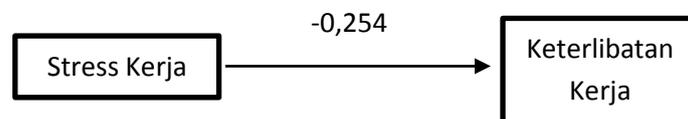
Uji parsial t dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara variabel independen yaitu Stres Kerja dengan variabel dependen yaitu Kinerja.

Berdasarkan tabel 4.14 di atas dapat diketahui hasil pengujian signifikansi menunjukkan bahwa terdapat nilai probabilitas sebesar 0.031 ($0,000 \leq 0,05$). Nilai tersebut dapat membuktikan **H3 ditolak**, yang berarti bahwa “Stres Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan Kinerja”. Ini menunjukkan semakin meningkat Stres Kerja tidak mampu mempengaruhi Kinerja guru.

b. Koefisien Determinasi (R^2)

Besar pengaruh Stress Kerja terhadap Keterlibatan Kerja ditunjukkan oleh nilai R Square sebesar 0,065. Artinya, 6,5% Keterlibatan Kerja dipengaruhi oleh Stress Kerja.

Pengaruh stres terhadap keterlibatan kerja dapat diperjelas dari tabel berikut:



Gambar 4. 1 Model Jalur Regresi Pertama

2. Path Analysis Tahap Kedua

Untuk menguji pengaruh Stress Kerja dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja digunakan analisis regresi linier berganda. Dalam model analisis regresi linier berganda akan diuji secara simultan (uji F) maupun secara parsial (uji t). Ketentuan uji signifikansi uji F dan uji t adalah sebagai berikut:

Menerima H_a : jika probabilitas (p) $\leq 0,05$ artinya Stress Kerja dan Keterlibatan Kerja secara simultan maupun parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja

Ringkasan hasil analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 15 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	Adjusted R square	Standardized Coefficients	Sig
Stress kerja	0,069	0,038	0,753
Keterlibatan Kerja	0,069	0,271	0,027

Sumber: lampiran 9 uji regresi berganda

Pada tabel 4.15 merupakan pengaruh dari variabel Stres kerja terhadap variabel Keterlibatan Kerja. Dapat diketahui berdasarkan hasil uji t statistik didapatkan nilai signifikan pengaruh dari variabel stress kerja terhadap keterlibatan kerja sebesar $0,753 > 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa stress kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel keterlibatan kerja dan **H1 ditolak**. Berikutnya nilai signifikan pengaruh keterlibatan kerja sebesar $0,027 < 0,05$ sehingga variabel keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja dan **H2 diterima**. Dan nilai *adjusted R square* sebesar 0,069 atau 6,9% merupakan pengaruh yang diberikan dari variabel stres kerja terhadap keterlibatan kerja sisanya sebesar 93,1% merupakan pengaruh dari variabel – variabel lain yang tidak dimasukan dalam penelitian ini, untuk mencari nilai e^2 dapat dilakukan dengan cara $e^2 = \sqrt{(1 - 0,069)} = 0,964$. Dan nilai *standardized coefficients* untuk p1 sebesar 0,038 dan p3 sebesar 0,271.

F. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolonielitas

Pada penelitian ini dilakukan uji multikolonieritas bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi diantara variabel bebas (independen). Menurut Ghozali (2016) suatu model regresi yang baik yaitu tidak adanya multikolonieritas diantara variabel bebasnya. Berikut ini terdapat tabel hasil uji multikolonieritas pada model regresi penelitian.

Tabel 4. 16 Hasil Uji Multikolonieritas

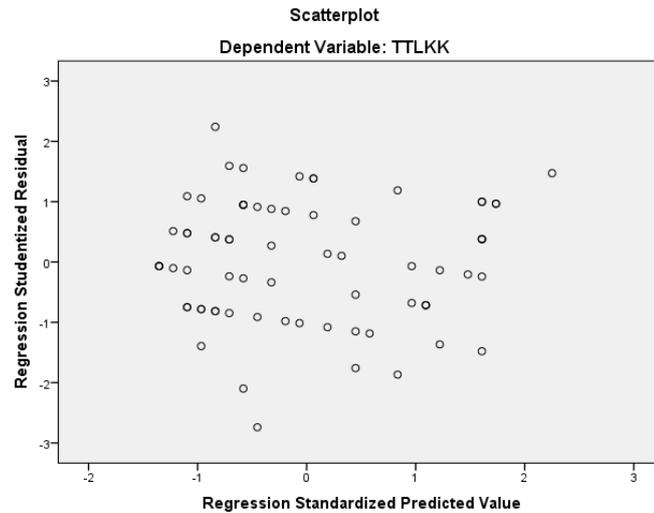
Variabel	Nilai Tolerance	Nilai VIF	Keterangan
Stress kerja	1,000	1,000	Tidak ada multikolonieritas
Keterlibatan Kerja	1,000	1,000	Tidak ada multikolonieritas

Sumber : lampiran 6 uji multikolonieritas

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai kolerasi diantara variabel bebas stress kerja $1,000 > 0,90$, dan variabel keterlibatan kerja $0,257 < 0,90$. Nilai Tolerance dari variabel sebesar $0,934 > 0,10$, dan variabel keterlibatan kerja $0,934 > 0,10$. Serta hasil perhitungan nilai VIF dari variabel stress kerja sebesar $1,070 < 10,00$, dan variabel keterlibatan kerja $1,070 < 10,00$. Sehingga dapat dinyatakan tidak adanya multikolonieritas diantara variabel stress kerja dan variabel keterlibatan kerja.

2. Uji Heteroskedastisitas

Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. (Ghozali, 2011). Maka hasilnya akan ditunjukkan dengan gambar di bawah ini.



Gambar 4. 2 Grafik Scatterplot

Dari gambar diatas dapat diketahui bahwa titik – titik menyebar secara acak tidak terbentuk suatu pola tertentu dan tersebar secara acak baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut dapat dikatakan bahwa tidak adanya heteroskedastisitas di dalam model regresi.

3. Uji Normalitas

Pada penelitian ini peneliti melakukan uji normalitas, tujuan dari uji normalitas untuk menguji apakah variabel pengganggu atau residualnya berdistribusi normal atau tidak di dalam model regresi. Rahmawati dkk (2016) menyatakan bahwa suatu model regresi penelitian yang baik yaitu model regresi yang memiliki data berdistribusi normal. Peneliti melakukan uji normalitas dengan menggunakan analisis grafik dan uji statistik non – parametrik *Kolmogorov – Smirnov*.

Tabel 4. 17 Uji Normalitas

	Asymp. Sig. (2-tailed)	Keterangan
Residual H1	0,200	Normal

Sumber: lampiran 6 uji asumsi klasik

G. Uji Mediasi

Pengujian peran mediasi variabel intervening dari variabel dependen terhadap variabel independen dilakukan dengan menggunakan perhitungan rumus Sobel Test.

Hasil perhitungan analisis jalur pengaruh Stres kerja (X) dapat berpengaruh langsung terhadap Kinerja (Y) dengan nilai koefisien beta sebesar 0,038. Sementara dapat berpengaruh tidak langsung yaitu Stres kerja (X) terhadap Kinerja (Y) melalui Keterlibatan kerja (Z) yang didapatkan dengan cara perkalian koefisien beta nya yaitu $-0,254 * 0,271 = -0,068834$. Selanjutnya untuk mengetahui signifikan atau tidak dapat diuji menggunakan Sobel test sebagai berikut :

$$P1 = -0,254 \qquad \qquad \qquad Se1 = 0,025$$

$$P3 = 0,271 \qquad \qquad \qquad Se3 = 0,137$$

Perhitungan standar error dari koefisien indirect effect (Se43) sebagai berikut:

$$\begin{aligned} Se43 &= \sqrt{P1^2 \cdot Se3^2 + P3^2 \cdot Se1^2 + Se1^2 \cdot Se3^2} \\ &= \sqrt{(-0,254)^2 \cdot (0,137)^2 + (0,271)^2 \cdot (0,025)^2 + (0,025)^2 \cdot (0,137)^2} \\ &= \sqrt{0,0012109008 + 0,0000459006 + 0,0000117306} \\ &= \sqrt{0,001268532} \\ &= 0,0356164569 \end{aligned}$$

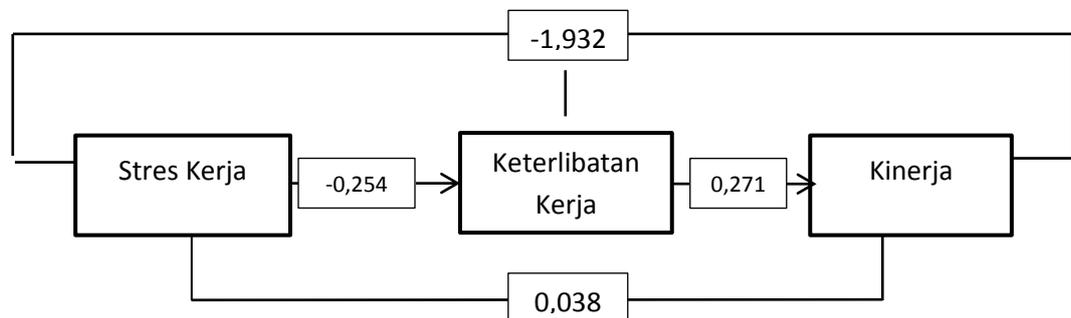
Dengan demikian nilai uji t dapat diperoleh sebagai berikut :

$$t = \frac{P1.3}{Se1.3}$$

$$= \frac{-0,068834}{0,0356164569}$$

$$= -1,9326459168$$

Dari perhitungan tersebut diketahui bahwa nilai t yang dihasilkan adalah -1,9326459168 yang mana lebih kecil dari t tabel dengan tingkat signifikansi 0,05 yaitu sebesar 1,98 artinya bahwa parameter pemediasi tersebut tidak signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel keterlibatan kerja tidak dapat memediasi antara stress kerja dan kinerja. Dengan demikian hipotesis keempat **H4 ditolak**.



Gambar 4. 3 Model diagram jalur hasil regresi

H. Pembahasan Dan Hasil Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil uji hipotesis diatas didapati bahwa terdapat dua hipotesis yang diterima dan dua hipotesis yang ditolak . Hasil pengujian hipotesis tersebut akan dibahas, sebagai berikut :

1. Stress Kerja berpengaruh terhadap Keterlibatan Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stress kerja negatif tidak berpengaruh signifikan terhadap keterlibatan kerja, sehingga dapat disimpulkan bahwa **H1 ditolak (negatif tidak signifikan)**.

Hasil ini menunjukkan bahwa guru SMP Negeri di Kecamatan Pekalongan barat tidak mengalami stress kerja yang mempengaruhi keterlibatan dalam pekerjaannya. Sehingga apabila guru mengalami stress pun tidak akan mempengaruhi tingkat keterlibatan kerja, atau ketika guru tidak mengalami stress juga tidak berpengaruh terhadap keterlibatan kerjanya. Artinya apabila guru mengalami tingkat stress kerja yang tinggi belum tentu guru tersebut memiliki keterlibatan yang rendah. Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat stress guru tidak ada pengaruh signifikan dengan tingkat keterlibatan kerja yang rendah.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Darrylia Jennifer Daerwin yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Keterlibatan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada karyawan bagian produksi) PT. Fitrafood International” yang menyatakan bahwa stress kerja tidak akan mempengaruhi tingkat keterlibatan kerja, dengan demikian semakin tinggi stress kerja maka tidak mempengaruhi keterlibatan.

2. Keterlibatan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja

Hasil penelitian ini menunjukkan keterlibatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, sehingga dapat disimpulkan bahwa **H2**

diterima (positif signifikan). Hal ini mengartikan bahwa keterlibatan kerja mempengaruhi kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Pekalongan Barat. Dapat disimpulkan bahwa ketika guru memiliki keterlibatan kerja yang tinggi di sekolahnya maka kinerja guru juga akan tinggi karena dengan keterlibatan yang tinggi itu artinya guru akan lebih banyak bekerja dan memiliki kinerja yang tinggi.

Hal ini bisa kita lihat bahwa ketika guru banyak terlibat di dalam sekolahnya maka guru akan semakin banyak bekerja yang artinya kinerjanya juga tinggi. Maka guru mengalami peningkatan keterlibatan kerja apabila kinerjanya tinggi, maka semangat meningkatkan keterlibatan guru juga akan meningkat apabila guru memiliki kinerja yang tinggi.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Handoyo dan kawan-kawan yang berjudul “Analisis Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi” pada tahun 2017. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa **H3 ditolak (negatif tidak signifikan).** Hipotesis ini mengartikan bahwa stress kerja tidak mempengaruhi tingkat kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Pekalongan Barat. Sehingga dapat disimpulkan bahwa

ketika guru memiliki stres yang rendah ataupun tinggi maka tingkat kinerja guru tidak akan dipengaruhi oleh stres, karena apabila guru mengalami stress yang tinggi atau rendah itu tidak akan mempengaruhi kinerja guru meskipun dalam pekerjaannya guru mengalami stress kerja, oleh karena itu stress kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hidayat yang berjudul “Pengaruh Stres dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi” pada tahun 2007 yang menghasilkan stress kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja.

4. Stress kerja berpengaruh terhadap kinerja dengan keterlibatan kerja sebagai variabel intervening

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keterlibatan kerja tidak dapat memediasi antara stress kerja dan kinerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa **H4 ditolak (tidak signifikan)**.

Hasil ini menunjukkan bahwa stress kerja yang tinggi pada seorang guru tidak akan membuat guru tersebut memiliki keterlibatan kerja yang tinggi atau rendah, dan guru tidak akan memiliki kinerja yang rendah, maka dapat disimpulkan bahwa keterlibatan kerja tidak merubah pengaruh antara stress kerja dan kinerja. Dengan ditolaknya hipotesis ke empat ini, mengindikasikan keterlibatan tidak berpengaruh kepada stress kerja dan kinerja guru.