

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Obyek Penelitian

Penelitian pada skripsi ini dilakukan di sekolah-sekolah SMA swasta di Kabupaten Bantul, di mana ada 12 sekolah SMA swasta di Kabupaten Bantul yang di dalamnya terdapat guru honorer. Tujuan pemilihan obyek penelitian di sekolah-sekolah SMA swasta di Kabupaten Bantul yaitu untuk mengetahui pengaruh konflik dan stres kerja yang dialami oleh para guru honorer SMA swasta di Kabupaten Bantul terhadap motivasi kerjanya. Adapun 12 sekolah yang menjadi obyek penelitian adalah sebagai berikut:

SMA Muhammadiyah Bantul adalah sekolah SMA Swasta yang terletak di Provinsi DI Yogyakarta, Bantul. Sekolah ini menggunakan Agama Islam sebagai pegangan utama pendidikan agamanya. Alamat lengkap SMA Muhammadiyah Bantul berada di kawasan pusat Bantul, yaitu Jalan Urip Sumoharjo No.04/A Bantul 55711. Berdiri pada tanggal 1 Agustus 1964. Keberadaan gedung SMA Muhammadiyah Bantul ini menempati tanah persyarikatan Muhammadiyah yang sebelumnya adalah bekas persawahan penduduk yang telah dibeli. Sedangkan bangunan yang ada tersebut menjadi milik sekolah secara penuh untuk dikelola dan dirawat dengan baik.

SMA Muhammadiyah Kasihan terletak di Jalan Bantul Km.5 Mrisi Tirtonirmolo Kasihan Bantul Propinsi Yogyakarta. Lembaga pendidikan swasta

yang sudah terakreditasi A. berdir di atas luas lahan seluruhnya 1.193 m² dan memiliki luas bangunan 580 m², dengan status kependidikan yayasan Muhammadiyah. SMA Muhammadiyah Kasihan berdiri pada tanggal 1 Juli 1980 dengan surat izin kantor wilayah Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta No. 056/1.13.1/2 .80 pada tanggal 28 Juli 1980 dengan keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan No: 0437/H/1986 tentang pembaharuan persetujuan pendiri sekolah swasta dikeluarkan pada tanggal 28 Mei 1986.

SMA Muhammadiyah Pleret sebagai lembaga formal pendidikan umum-keagamaan dan pengabdian masyarakat mempunyai kewajiban berperan serta dalam mewujudkan manusia-manusia pembangunan yang bertanggungjawab dan bertakwa kepada Allah SWT, berkepribadian Indonesia serta berakhlak mulia. Beralamat di Kanggotan Pleret Bantul dengan memiliki akreditasi A.

SMA Pangudi Luhur Sedayu beralamat di Sejarah singkat SMA Pangudi Luhur St. Louis IX Sedayu, St louise IX adalah seorang raja yang murah hati, adil, dan bijaksana. Ia memerintah rakyat dengan tegas, bijaksana, belas kasih, dan menerapkan prinsip-prinsip kristiani sejati, ia mendengarkan yang miskin dan terabaikan serta memajukan pendidikan. Berkenaan dengan nama pelindung sekolah tersebut, pada akhir tahun 1967 beberapa tokoh pemuda katolik bekerjasama dengan dewan gereja Sedayu, Bantul merencanakan pendirian sekolah lanjutan bagi para lulusan sekolah menengah pertama, kemudian bulan januari tahun 1968 dimulailah proses pembelajaran rintisan tersebut dan diberi nama

dengan SPG (Sekolah Pendidikan Guru), dan dalam perjalanan waktu berdasar surat dari menteri pendidikan dan kebudayaan No.034/113/h/kpts/1989 secara resmi SPG (Sekolah Pendidikan Guru berganti menjadi SMA (Sekolah Menengah Atas), dan untuk proses manajemennya dibawah Yayasan Pangudi Luhur. Tahun 2005 dengan sistem penilaian akreditasi yang baru, SMA Pangudiluhur St. louise IX mendapatkan akreditasi A hingga sekarang.

SMA 17 Bantul terletak di Ringinharjo, Bantul, Yogyakarta. Sekolah ini mulai dibuka pada tanggal 4 Juli 1989 dengan No.SK pendirian sekolah yaitu 178/C/Kep/1989. Berdiri diatas luas tanah 1,690 m dan luas bangunan 1,392 m. SMA 17 Bantul memiliki jenjang akreditasi B.

Pada tahun 1997 Drs. Suparno menjabat sebagai kepala sekolah SMA PGRI 1 Kasihan. Drs. Suparno yang juga selaku kepala yayasan YPLP PGRI mengemukakan bahwa yayasan tidak boleh dipegang sebatas satu yayasan saja. Akibat dari keputusan tersebut maka yayasan yang menaungi perguruan tinggi yaitu Universitas PGRI Yogyakarta dan SMA PGRI 1 Kasihan Kecamatan Kasihan Kabupaten Bantul akhirnya diputuskan untuk terpisah. Namun kemandirian SMA PGRI 1 Kasihan Kecamatan Kasihan Kabupaten Bantul akhirnya menimbulkan perpecahan dimana Drs. Suparno hengkang dan meninggalkan kedudukannya dalam yayasan PGRI. Kemudian setelah lengsernya kepemimpinan Drs. Suparno, Drs. Panut mengisi kedudukan kepala sekolah selama dua periode lebih. Pada tahun 2008 sekolah dibawah pimpinan Drs.

Darmanto pernah mengajukan diri untuk menjadi sekolah menengah kejuruan, namun yayasan tidak memberikan persetujuan dan bantuan.

SMA UII unggulan Yogyakarta didirikan oleh Badan Wakaf UII Yogyakarta. Berdiri dengan SK Nomor 15 Tahun 1994 tertanggal 15 Mei 1994, kemudian dikukuhkan oleh SK Kakanwil Depdikbud Provinsi DIY, Drs. H. Sutopo Sahib pada tanggal 16 Juli 1994 bertepatan tanggal 7 Shafar 1415H. Empat tahun kemudian di akreditasi mendapat status disamakan berdasarkan SK Direktur Jenderal Pendidikan RI Nomor: 35/C.C7/Kep/MN/1998 tertanggal 10 Maret 1998 dan di akreditasi ulang pada tahun 2003 dan status ini masih tetap bertahan berdasarkan SK Kepala Dinas P & K kabupaten Bantul Nomor: 119.a Tahun 2003, tanggal 1 November 2003. Pada tanggal 20 November 2006 Badan Akreditasi Nasional (BAN) menetapkan nilai akreditasi A (amat baik) dengan nilai 90,95 dan untuk akreditasi sampai saat ini masih mempertahankan nilai A (amat baik) dengan nilai 96,16 ditetapkan oleh BAN pada tanggal 12 November 2010 berlaku sampai tahun ajaran 2015/2016.

SMA Muhammadiyah Sewon didirikan tanggal 29 September 1986 beralamat di Jalan Imogiri Barat Km 7,5 Mredo, Bangunharjo, Sewon, Bantul dengan No.SK Pendirian Sekolah 16/I.13.1/I.86 dan tanggal SK Pendirian 29 Desember 1985. SMA Muhammadiyah Sewon memiliki luas tanah 2472 m.

SMA Bopkri Banguntapan didirikan pada tahun 1954 dengan nama SMA BOPKRI III Yogyakarta oleh sekelompok pemuda Kristen yang ingin ikut serta mencerdaskan, memajukan bangsanya. Kini SMA tersebut lebih dikenal dengan sebutan SMA Bopkri Banguntapan Yogyakarta. Awalnya SMA tersebut

diselenggarakan pada siang hari (pukul 14.00-19.00 WIB) dengan misi utama yaitu memberikan kesempatan kepada para pegawai yang masih ingin meneruskan studinya melalui pendidikan yang didasari iman Kristen. Pada era tahun 70-an, SMA BOPKRI III menjadi sekolah biasa yaitu hanya menerima siswa. Dengan adanya peraturan pemerintah yang mengharuskan pergantian nama sekolah di seluruh DIY, pada tahun pelajaran 1996–1997, nama SMA Bopkri III Yogyakarta diubah menjadi SMA Bopkri Banguntapan.

SMA Muhammadiyah Imogiri berlokasi di Kerten, Rt. 5, Rw. 0, Kerten, Imogiri, Bantul. Status kepemilikan yaitu yayasan, dengan SK pendirian sekolah 3658/II.157/DIY-79/1979 dan tanggal SK pendirian 1979-07-01 serta tanggal SK izin operasional I Juli 2000. SMA Muhammadiyah imogiri memiliki tanah seluas 4097.

SMA Dharma Amiluhur Sedayu beralamat di Jalan Wates KM. 9 Pos Kemusuk, Argomulyo, Kecamatan Sedayu, Kabupaten Bantul Propinsi D.I. Yogyakarta. SMA Dharma Amiluhur Sedayu memiliki akreditasi B. Dengan SK pendirian sekolah 0438/J/1986 dan tanggal SK pendirian pada 5 Desember 1986.

SMA Kesatuan Bangsa beralamat di Jalan Wates KM 10 Argomulyo Sedayu Bantul Yogyakarta. Yayasan pendidikan Kesatuan Bangsa Mandiri telah meletakkan fondasi pembangunan sumber daya melalui pendidikan yang berwawasan internasional dan sistem yang modern, dalam mewujudkan cita-citanya didirikanlah Sekolah Kesatuan Bangsa di Daerah Istimewa Yogyakarta.

Dalam sekolah-sekolah swasta di Kabupaten Bantul yang telah dipaparkan diatas terdapat guru honorer yang mengajar pada sekolah-sekolah swasta tersebut. Terdapat

sebanyak 109 guru honorer SMA swasta di Kabupaten Bantul yang tersebar di 12 sekolah. Berikut merupakan jumlah guru honorer di setiap sekolah SMA swasta di Kabupaten Bantul:

Tabel 4.1
Jumlah Guru Honorer Tiap Sekolah

No	NAMA SEKOLAH	JUMLAH
1	SMA MUHAMMADIYAH BANTUL	13
2	SMA MUHAMMADIYAH IMOGIRI	14
3	SMA MUHAMMADIYAH PLERET	10
4	SMA MUHAMMADIYAH KASIHAN	7
5	SMA PGRI KASIHAN	7
6	SMA UII BANGUNTAPAN	12
7	SMA MUHAMMADIYAH SEWON	8
8	SMA 17 BANTUL	4
9	SMA BOPKRI BANGUNTAPAN	8
10	SMA PANGUDI LUHUR SEDAYU	9
11	SMA DHARMA AMILUHUR	8
12	SMA KESATUAN BANGSA	9
	Total	109

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa SMA Muhammadiyah Imogiri memiliki guru honorer terbanyak yaitu 14 orang dan jumlah guru honorer terendah yaitu pada SMA 17 Bantul berjumlah 4 orang.

B. Hasil Penyebaran Kuesioner

Pada penelitian ini pengumpulan data menggunakan cara membagikan kuesioner kepada para guru honorer swasta di Kabupaten Bantul. Kuesioner dalam penelitian ini disebarkan pada tanggal 14 November 2016 sampai dengan 24 November 2016. Pengumpulan data tersebut dilakukan dengan cara membagikan kuesioner di setiap sekolah swasta yang terdapat di Kabupaten Bantul. Untuk mendapatkan data dari

responden maka membuat kesepakatan dari masing-masing pihak sekolah. Beberapa sekolah meminta untuk langsung disebarkan kepada guru honorer dan dilakukan penarikan langsung, namun ada beberapa sekolah yang meminta untuk meninggalkan kuesionernya dan diambil dalam kurun waktu 3 hari.

Tabel 4.2
Pembagian Kuesioner

Kuesioner yang dibagikan	109 Kuesioner
Kuesioner yang kembali	92 Kuesioner
Kuesioner yang tidak kembali	17 Kuesioner

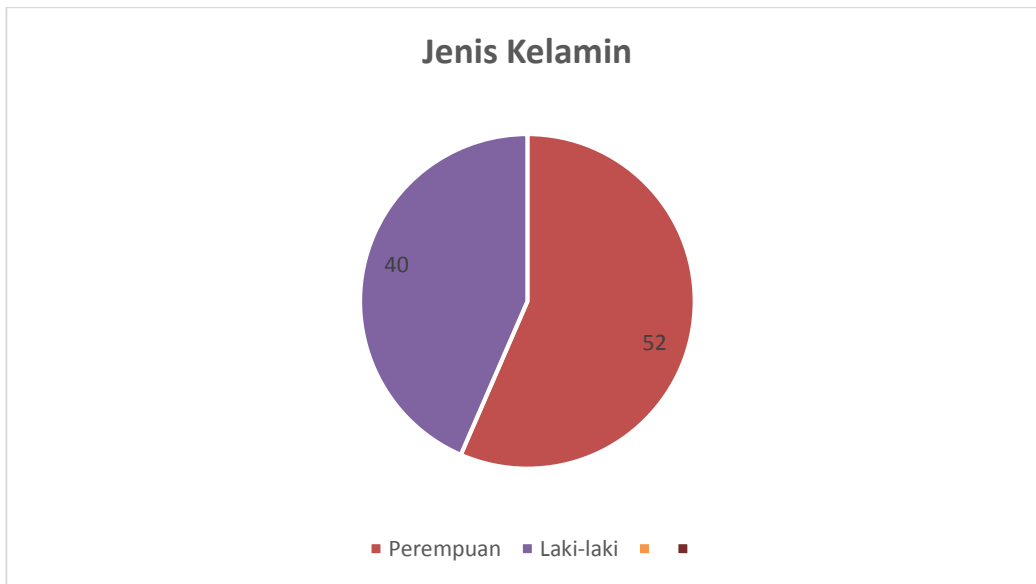
Kuesioner disebarkan sebanyak 109 kuesioner sesuai dengan jumlah guru honorer SMA swasta di Kabupaten Bantul, kuesioner yang kembali berjumlah 92 kuesioner sehingga yang tidak kembali sebanyak 17 kuesioner. Diketahui informasi terbaru bahwa 6 guru honorer telah pindah yaitu 1 guru honorer pada SMA Muhammadiyah Kasihan, 2 guru honorer pada SMA PGRI Kasihan dan 3 guru honorer pada SMA Muhammadiyah Imogiri.

C. Karakteristik Responden

Sampel dari penelitian mengenai pengaruh konflik dan stres kerja terhadap motivasi kerja guru honorer SMA di Kabupaten Bantul adalah 92 orang responden (guru honorer). Bagian ini menyajikan informasi mengenai karakteristik dari 92 responden

tersebut berdasarkan jenis kelamin dan pendidikan terakhir. Diketahui frekuensi karakteristik responden dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



Gambar 4.1
Diagram Jenis Kelamin

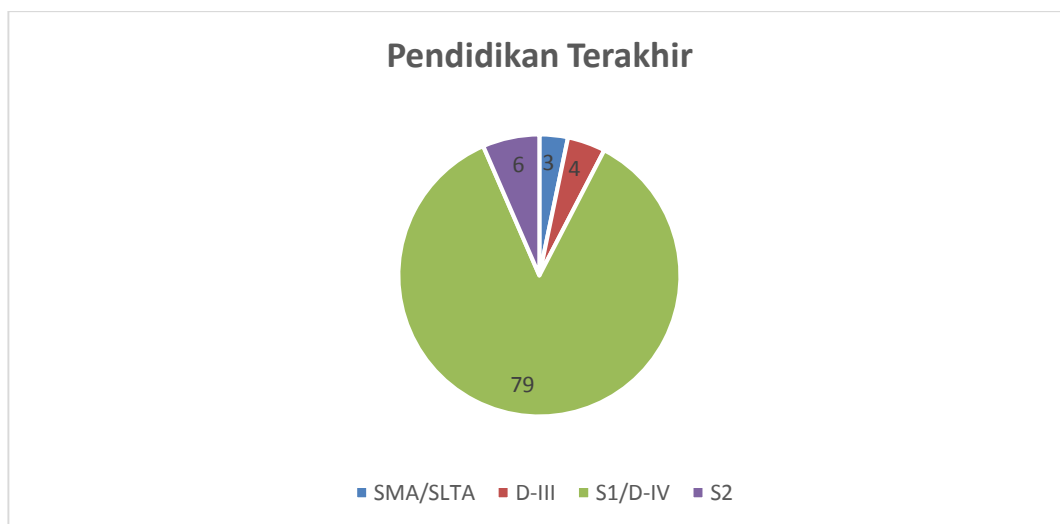
Tabel 4.3
Tabel Karakteristik Jenis Kelamin

	Frequency	Percent
perempuan	52	56.5
Valid laki-laki	40	43.5
Total	92	100.0

Sumber: Lampiran 2 Output Data Penelitian

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa responden terdiri dari 56,5% dari perempuan yaitu sebanyak 52 orang, dan 43,5% sisanya terdiri dari 40 orang perempuan. Berdasarkan pengumpulan data dilapangan melalui pengumpulan jawaban kuesioner yang diperoleh dari responden, maka dari tabel di atas dapat di simpulkan bahwa profil responden dari jenis kelamin perempuan lebih banyak dibandingkan jenis kelamin pria.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir



Gambar 4.2
Diagram Pendidikan Terakhir

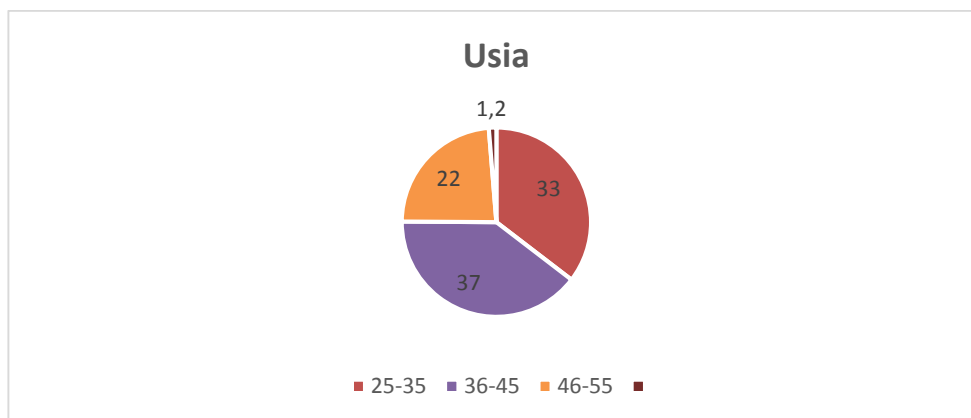
Tabel 4.4
Tabel Karakteristik Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent
SMA/SLTA	3	3.3
D-III	4	4.3
Valid S1/D-IV	79	85.9
S2	6	6.5
Total	92	100.0

Sumber: Lampiran 2 Output Data Penelitian

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa 85,9% atau 79 responden pendidikan terakhirnya adalah S1/D-IV, untuk S2 sebanyak 6,5% atau 6 responden, untuk D-III sebanyak 4,3% atau 4 responden, sedangkan 3,3% atau 3 responden pendidikan terakhirnya adalah SMA/SLTA. Berdasarkan tabel di atas dapat di simpulkan bahwa profil responden terlihat bahwa mayoritas responden berpendidikan terakhir S1/D-IV.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Kelompok Umur/Usia



Gambar 4.3
Diagram Usia/Kelompok Umur

Tabel 4.5
Tabel Karakteristik Usia/Kelompok Umur

	Frequency	Percent
Valid 25-35	33	35.9
36-45	37	40.2
46-55	22	23.9
Total	92	100.0

Sumber: Lampiran 2 Output Data Penelitian

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa responden yang berusia antara 25-35 tahun sebanyak 35,9% atau 33 responden, sedangkan untuk responden yang berusia antara 36-45 tahun sebesar 40,2% atau 37 responden, dan responden yang berusia antara 46-55 tahun berjumlah 22 responden atau sebesar 23,9%. Berdasarkan pengumpulan data lapangan melalui pengumpulan jawaban kuesioner yang diperoleh dari responden, maka dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa profil responden dari kelompok umur 36-45 lebih banyak dibandingkan kelompok umur 25-35 dan 46-55.

4. Analisis Deskriptif

Hasil statistik deskriptif terhadap variabel penelitian disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.6
Tabel Descriptive Statistic

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error
Konflik	92	35.00	10.00	45.00	35.0870	.89574
Stres	92	37.00	11.00	48.00	38.3696	.83602
motivasi	92	35.00	55.00	90.00	69.8587	.81868
Valid N (listwis)	92					

Sumber: Lampiran 4 Hasil Analisis Deskriptif

Output tampilan SPSS menunjukkan jumlah responden (N) ada 92, dari 92 responden ini nilai minimum konflik adalah 10,00 dan nilai maximum adalah 45,00, rata-rata nilai dari 92 responden adalah 35,0870 dengan standar deviasi 8,59165. Untuk stres kerja memiliki nilai minimum adalah 11,00 dan nilai maximum adalah 48,00, nilai rata-ratanya adalah 38,3696 dengan standar deviasi 8,01882. Sedangkan, untuk nilai minimum motivasi adalah 55,00 dan nilai maximum yaitu 90,00, nilai rata-ratanya adalah 69,8587 dengan standar deviasi yaitu sebesar 7,85246.

D. Uji Kualitas Instrumen

Daftar pertanyaan untuk responden terdiri dari 41 daftar pertanyaan yang mewakili setiap variabel untuk diuji kualitas instrumennya dengan SPSS. Hasil yang diperoleh dari pengujian kualitas instrument dengan uji validitas dan uji reliabilitas sebagai berikut:

1. Uji Validitas

Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, jadi validitas menunjuk pada ketepatan dan kecermatan tes dalam menjalankan fungsi pengukurannya. Hasil yang diperoleh dari pengujian kualitas instrument dengan uji validitas pada tabel berikut:

Tabel 4.7
Uji Kualitas Instrumen Variabel Konflik

Variabel	Item	Sig	Keterangan
Konflik	kf1	0,000	Valid
	kf2	0,000	Valid
	kf3	0,000	Valid
	kf4	0,000	Valid
	kf5	0,000	Valid
	kf6	0,000	Valid
	kf7	0,000	Valid
	kf8	0,000	Valid
	kf9	0,000	Valid
	kf10	0,000	Valid

Sumber: Lampiran 3 Hasil Uji Validitas Variabel Konflik

Dari hasil uji validitas instrument variabel konflik kerja diatas dapat disimpulkan dengan 10 item pertanyaan semua pertanyaan dinyatakan valid dengan kata lain tidak ada yang tidak valid.

Tabel 4.8
Uji Kualitas Instrumen Variabel Stres Kerja

Variabel	Item	Sig	Keterangan
Stres Kerja	st1	0.000	Valid
	st2	0.000	Valid
	st3	0,000	Valid
	st4	0,000	Valid
	st5	0,000	Valid
	st6	0,000	Valid
	st7	0,000	Valid
	st8	0,000	Valid
	st9	0.000	Valid
	st10	0,000	Valid
	st11	0,000	Valid

Sumber: Lampiran 3 Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja

Dari hasil uji kualitas instrument variabel stres kerja diatas dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan 11 item dinyatakan valid dan tidak ada yang tidak valid.

Tabel 4.9
Uji Kualitas Instrumen Variabel Motivasi Kerja

Variabel	Item	Koefisien Korelasi	Sig	Keterangan
Motivasi Kerja	Mk1	0,823	0,000	Valid
	Mk2	0,317	0,002	Valid
	Mk3	0,509	0,000	Valid
	Mk4	0,487	0,000	Valid
	Mk5	0,248	0,017	Valid
	Mk6	0,822	0,000	Valid
	Mk7	0,749	0,000	Valid
	Mk8	0,754	0,000	Valid
	Mk9	0,515	0,000	Valid
	Mk10	0,563	0,000	Valid
	Mk11	0,344	0,001	Valid
	Mk12	0,537	0,000	Valid
	Mk13	0,660	0,000	Valid
	Mk14	0,640	0,000	Valid
	Mk15	0,501	0,000	Valid
	Mk16	0,597	0,000	Valid
	Mk17	0,546	0,000	Valid
	Mk18	0,604	0,000	Valid
	Mk19	0,301	0,004	Valid
	Mk20	0,543	0,000	Valid

Sumber: Lampiran 3 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Dari hasil uji validitas instrument variabel motivasi kerja diatas dapat disimpulkan bahwa dari 20 item pertanyaan dinyatakan semua pertanyaan valid dan tidak ada pertanyaan yang tidak valid.

Berdasarkan data tabel, diketahui bahwa semua item-item pertanyaan kuesioner mempunyai signifikansi $< 0,05$ adalah valid. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa 41 instrumen pertanyaan dan pertanyaan dari jumlah keseluruhan sebanyak 41 pertanyaan serta pertanyaan dapat dinyatakan dalam kuesioner adalah valid.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan sebuah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator, variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Dalam SPSS untuk menguji reliabilitas dapat menggunakan *Cronbach's Alpha*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$.

Tabel 4.10
Uji Kualitas Instrumen Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Konflik	0,967	Reliabel
Stres Kerja	0,934	Reliabel
Motivasi Kerja	0,875	Reliabel

Sumber: Lampiran 3 Koefisien Reliabilitas

Hasil pengujian reliabilitas pada tabel diatas menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel konflik sebesar $0,967 > 0,60$ sedangkan stres kerja sebesar $0,934 > 0,60$ dan variabel motivasi kerja sebesar $0,875 > 0,60$. Berdasarkan

pada table diketahui bahwa semua variabel penelitian mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60. Maka dengan demikian instrument penelitian ini telah memenuhi kriteria valid dan reliabel, sehingga dapat dinyatakan bahwa instrument penelitian telah layak digunakan untuk mengambil data penelitian.

E. Pengujian Hipotesis

1. Melihat Pengaruh Konflik terhadap Stres Kerja

Untuk melihat pengaruh konflik terhadap stres kerja digunakan regresi linear sederhana. Regresi linear sederhana digunakan untuk menguji hipotesis 1. Hipotesis 1 yang diajukan dalam penelitian ini adalah konflik berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Berikut hasil dari pengujian regresi linear sederhana:

a. Uji t

Uji t dilakukan untuk menguji hipotesis 1, yaitu untuk mengetahui pengaruh konflik secara parsial terhadap stres kerja guru honorer SMA swasta di Kabupaten Bantul. Hasil pengujian *t test* disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.11

Tabel Uji t (Linear Sederhana)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	11.939	2.098		5.692	.000
	Konflik	.753	.058	.807	12.968	.000

Sumber: Lampiran 4 Hasil Perhitungan Uji t

Berdasarkan output koefisiensi diatas, diketahui bahwa nilai koefisien regresi variabel konflik adalah sebesar 0,807 bernilai positif (+) sehingga dapat dikatakan bahwa konflik berpengaruh positif terhadap stres kerja. Pengaruh positif diartikan bahwa semakin meningkat konflik maka akan meningkat pula stres kerja.

Hipotesis (Dugaan):

H₀ = konflik tidak berpengaruh signifikan terhadap stres kerja

H₁ = konflik berpengaruh signifikan terhadap stres kerja

Dasar pengambilan keputusan yaitu :

H₀ diterima dan H₁ ditolak jika nilai sig > 0,05

H₀ ditolak dan H₁ diterima jika jika nilai sig < 0,05

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H₀ ditolak dan H₁ diterima, yang artinya “konflik berpengaruh signifikan terhadap stres kerja”.

b. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (*Adjusted R square*) berguna untuk mengukur kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Hasil perhitungan koefisien determinasi dengan bantuan program SPSS disajikan pada table berikut:

Table 4.12
Tabel Koefisien Determinasi (Linear Sederhana)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.807 ^a	.651	.648	4.76070

Sumber: Lampiran 4 Hasil Perhitungan Koefisien determinasi

Dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,651 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sebesar 65,1%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel yang lain.

c. Uji F

Uji F berikut digunakan untuk menguji hipotesis 1 yaitu melihat *signifikansi* dari pengaruh konflik secara simultan terhadap stres kerja guru honorer SMA swasta di Kabupaten Bantul.

Jika nilai Sig. < 0,05 maka variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Jika nilai Sig. > 0,05 maka variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat

Pada tabel Uji F berikut digunakan untuk menguji hipotesis 1 dengan menggunakan regresi linear sederhana:

Tabel 4.13
Tabel ANOVA (Linear Sederhana)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3811.654	1	3811.654	168.179	.000 ^b
Residual	2039.781	90	22.664		
Total	5851.435	91			

Sumber: Lampiran 4 Hasil Perhitungan Uji F

Pada bagian ini untuk menjelaskan apakah ada pengaruh yang nyata variabel konflik terhadap variabel stres kerja. dari tabel tersebut terlihat tingkat signifikansi $0,000 < 0,005$, maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi variabel stres kerja.

d. Pengujian Hipotesis 1

Berdasarkan output koefisiensi regresi pada tabel 4.11, diketahui bahwa nilai koefisien regresi variabel konflik adalah sebesar 0,807 bernilai positif (+) sehingga dapat dikatakan bahwa konflik berpengaruh positif terhadap stres kerja. Pengaruh positif diartikan bahwa semakin meningkat konflik maka akan meningkat pula stres kerja. Hasil analisis regresi diperoleh nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa konflik berpengaruh signifikan

terhadap stres kerja. Dengan demikian Hipotesis 1 **diterima** sebab konflik berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja, di mana semakin meningkat konflik yang dialami oleh guru honorer maka akan diikuti dengan meningkatnya stres kerja.

2. Melihat Pengaruh Konflik dan Stres Kerja terhadap Motivasi Kerja

Untuk melihat pengaruh konflik dan stres kerja terhadap motivasi kerja digunakan regresi linear berganda. Regresi linear berganda digunakan untuk menguji hipotesis 2 dan hipotesis 3. Hipotesis 2 yang diajukan dalam penelitian ini adalah stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja, sedangkan hipotesis 3 yang diajukan adalah konflik berpengaruh negative dan signifikan terhadap motivasi kerja. Berikut hasil dari pengujian regresi linear berganda:

a. Uji t

Untuk melihat besarnya pengaruh variabel konflik dan stres kerja terhadap motivasi kerja secara parsial digunakan uji t. Uji parsial atau disebut juga uji t dalam analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas (X) secara parsial (sendiri-sendiri) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y). Uji t dilakukan untuk menguji hipotesis 2 dan 3, yaitu untuk mengetahui pengaruh konflik dan stres kerja secara parsial

terhadap motivasi kerja guru honorer SMA swasta di Kabupaten Bantul. Hasil pengujian *t test* disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.14

Tabel Uji t (Linear Berganda)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	92.935	3.152		29.485	.000
1	Konflik	-.334	.127	-.365	-2.633	.010
	Stress	-.296	.136	-.303	-2.181	.032

Sumber: Lampiran 4 Hasil Perhitungan Uji t

Berdasarkan output koefisiensi diatas, diketahui bahwa nilai koefisien regresi variabel konflik adalah sebesar -0,365 bernilai negatif (-) sehingga dapat dikatakan bahwa konflik berpengaruh negatif terhadap motivasi kerja. Pengaruh negatif diartikan bahwa semakin meningkat konflik maka akan menurunkan motivasi kerja. Untuk mengetahui apakah konflik berpengaruh signifikan atau tidak maka dilakukan sebagai berikut.

Hipotesis (Dugaan):

H₀ = konflik tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja

H₁ = konflik berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja

Dasar pengambilan keputusan yaitu :

H₀ diterima dan H₁ ditolak jika nilai sig > 0,05

H0 ditolak dan H1 diterima jika jika nilai sig < 0,05

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai signifikansi 0,01 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima, yang artinya “konflik berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja”.

Sedangkan nilai koefisien regresi variabel stres kerja adalah sebesar -0,303 bernilai negatif (-) sehingga dapat dikatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap motivasi kerja. Pengaruh negatif diartikan bahwa semakin meningkat stres kerja maka akan menurunkan motivasi kerja.

Untuk mengetahui apakah stres berpengaruh signifikan atau tidak maka dilakukan sebagai berikut.

Hipotesis (Dugaan):

H0 = stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja

H1 = stres kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai signifikansi 0,032 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima, yang artinya “stres kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja”.

b. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (*Adjusted R square*) berguna untuk mengukur kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Hasil

perhitungan koefisien determinasi dengan bantuan program SPSS disajikan pada table berikut:

Tabel 4.15

Tabel Koefisien determinasi (Linear Berganda)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.635 ^a	.403	.390	6.13415

Sumber: Lampiran 4 Hasil Perhitungan Koefisien determinasi

Dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,403 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sebesar 40,3%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel yang lain.

c. Uji F

Uji simultan atau uji F dalam analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama atau secara serempak (simultan) berpengaruh terhadap variabel terikat. Uji F berikut digunakan untuk menguji hipotesis 2 dan 3 yaitu melihat *signifikansi* dari pengaruh konflik dan stres kerja secara simultan terhadap motivasi kerja guru honorer SMA swasta di Kabupaten Bantul.

Jika nilai Sig. < 0,05 maka variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat

Jika nilai Sig. > 0,05 maka variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat

Tabel 4.16
Tabel ANOVA (Linear Berganda)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2262.294	2	1131.147	30.062	.000 ^b
	Residual	3348.869	89	37.628		
	Total	5611.163	91			

Sumber: Lampiran 4 Hasil Perhitungan Uji F

Berdasarkan hasil output SPSS dapat terlihat di mana tingkat signifikan dibawah 0,05 yaitu 0,000. Berdasarkan cara pengambilan keputusan uji simultan dalam analisis regresi dapat disimpulkan bahwa variabel konflik dan stres kerja jika diuji secara bersama-sama atau serempak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

d. Pengujian Hipotesis 2 dan Hipotesis 3

1. Pengujian Hipotesis 2

Pada tabel 4.14 diketahui bahwa nilai koefisien regresi variabel stres kerja adalah sebesar -0,303 bernilai negatif (-) sehingga dapat dikatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap motivasi kerja. Pengaruh negatif diartikan bahwa semakin meningkat stres kerja maka akan menurunkan motivasi kerja. Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai signifikansi $0,032 < 0,05$ maka dapat disimpulkan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Dengan demikian Hipotesis 2 **diterima** sebab terdapat hubungan negatif dan signifikan antara stres kerja terhadap

motivasi kerja sehingga apabila guru honorer mengalami stres kerja yang tinggi maka motivasi kerjanya rendah.

2. Pengujian Hipotesis 3

Berdasarkan output koefisiensi regresi tabel 4.14, diketahui bahwa nilai koefisien regresi variabel konflik adalah sebesar -0,365 bernilai negatif (-) sehingga dapat dikatakan bahwa konflik berpengaruh negatif terhadap motivasi kerja. Pengaruh negatif diartikan bahwa semakin meningkat konflik maka akan menurunkan motivasi kerja. Hasil analisis regresi diperoleh nilai signifikansi $0,01 < 0,05$ maka dapat disimpulkan konflik berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Dengan demikian Hipotesis 3 **diterima** sebab terdapat hubungan negatif dan signifikan antara konflik terhadap motivasi kerja, sehingga apabila konflik yang dialami oleh guru honorer meningkat maka akan menurunkan motivasi kerja para guru honorer tersebut.

3. Analisis Jalur

Analisis jalur memperhitungkan pengaruh langsung dan tidak langsung. Dengan diagram jalur akan dapat diketahui apakah pengaruh langsung lebih besar daripada pengaruh tidak langsung atau sebaliknya.

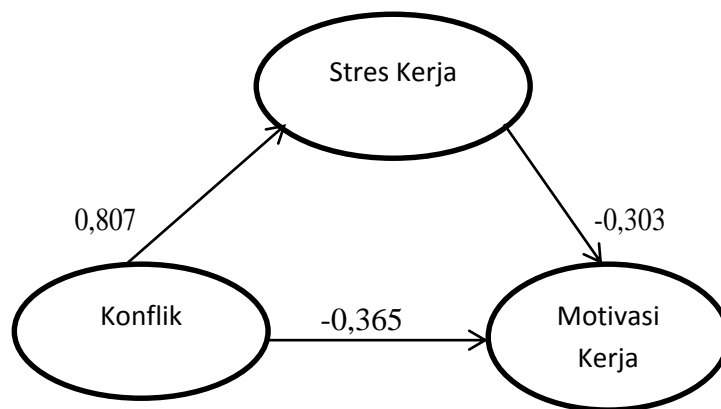
Tabel 4.17

Pengolahan Data Analisis Regresi

Variabel	<i>Standardized Coefficients</i>
Konflik → Stres Kerja	0,807
Stres Kerja → Motivasi Kerja	-0,303
Konflik → Motivasi Kerja	-,0365

Sumber: Lampiran 4 Data Analisis Regresi

Hasil perhitungan regresi pada tabel diatas menunjukkan nilai koefisien *Standardized Beta* konflik berpengaruh terhadap stres kerja sebesar 0,807, koefisien stres kerja sebesar -0,303 yang berarti stres kerja mempunyai pengaruh yang negatif terhadap motivasi kerja, dan konflik memiliki pengaruh negatif terhadap motivasi kerja karena nilai koefisien konflik -0,365.



Gambar 4.4

Diagram Jalur

Tabel 4.18
Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

	Hubungan Langsung	Hubungan Tidak Langsung Melalui Stres Kerja	Total Pengaruh
Konflik → Motivasi	-0,365	0,807 X -0,303 = -0,244	-0,365 + -0,244 = -0,609

Sumber: Lampiran 4 Hasil Analisis Jalur

Dari hasil perhitungan diatas, pengaruh langsung yaitu variabel konflik terhadap variabel dependen motivasi kerja adalah sebesar -0,365 dan pengaruh hubungan tidak langsung melalui stres kerja adalah sebesar -0,294 sedangkan konflik dan stres kerja secara bersama-sama mempengaruhi motivasi kerja sebesar adalah sebesar -0,659. Dalam penelitian ini stres kerja merupakan variabel mediasi/intervening, dari hasil tersebut terlihat bahwa hasil pengaruh tidak langsung lebih besar daripada pengaruh langsung sehingga dapat disimpulkan bahwa stres kerja dapat menjadi variabel mediasi, di mana apabila seorang guru honorer mengalami konflik maka ia akan merasakan adanya stres kerja yang akan berpengaruh terhadap motivasi kerjanya.

F. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah variabel memiliki distribusi normal atau tidak. Variabel dikatakan berdistribusi normal jika signifikansi di atas 0,05 maka tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara data yang akan diuji dengan data normal baku, artinya data yang kita uji normal. Berikut adalah hasil uji normalitas regresi linear sederhana:

Tabel 4.19

Tabel One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Konflik	Stres
N		92	92
Normal	Mean	35.09	38.37
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	8.592	8.019
Most Extreme Differences	Absolute	.303	.196
	Positive	.145	.130
	Negative	-.303	-.196
Kolmogorov-Smirnov Z		2.909	1.884

Sumber: Lampiran 4 Hasil Uji Asumsi Klasik

Ho: Berdistribusi normal

Ha: Tidak berdistribusi normal

Dasar pengambilan keputusan uji normalitas dengan Kolmogrov-Smirnov:

Jika nilai yang dihasilkan $> 0,05$ maka H_0 diterima, jika nilai yang dihasilkan $< 0,05$ maka H_0 ditolak. Sehingga dari hasil Kolmogrov-Smirnov diatas maka:

Konflik = 2,909 yang artinya $> 0,05$ maka berdistribusi normal

Stres kerja = 1,884 yang artinya $> 0,05$ maka berdistribusi normal

Berikut adalah hasil uji normalitas regresi linear berganda:

Tabel 4.20
Tabel One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		92
Normal	Mean	.0000000
Paramet	Std. Deviation	6.06636320
ers ^{a,b}		
Most	Absolute	.098
Extreme	Positif	.067
Differen	Negatif	-.098
ces		
Kolmogorov-Smirnov Z		.936

Sumber: Lampiran 4 Hasil Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan output diatas, dihasilkan nilai sebesar 0,936 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang kita uji berdistribusi normal.

b. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variable bebas. Berikut hasil uji multikolonieritas uji linear sederhana:

Tabel 4.21

Tabel Uji Multikolonieritas (Linear Sederhana)

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
konflik	1.000	1.000

Sumber: Lampiran 4 Hasil Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan output diketahui bahwa nilai tolerance variabel konflik sebesar 1,00 artinya lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF variabel konflik yaitu 1,00 lebih kecil dari 10,00. Berdasarkan nilai tersebut, disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolonieritas.

Berikut hasil uji multikolonieritas uji linear berganda:

Tabel 4.22
Tabel Uji Multikolonieritas (Linear Berganda)

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1		
Konflik	.349	2.869
Stres	.349	2.869

Sumber: Lampiran 4 Hasil Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan output diketahui bahwa nilai tolerance semua variabel independen lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF semua variabel independen lebih kecil dari 10,00. Berdasarkan nilai tersebut, disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolonieritas.

c. Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Berikut hasil uji autokorelasi regresi linear sederhana.

Tabel 4.23

Tabel Uji Autokorelasi (Linear Sederhana)

	Unstandardized Residual
Test Value ^a	.92951
Cases < Test Value	39
Cases >= Test Value	53
Total Cases	92
Number of Runs	38
Z	-1.704
Asymp. Sig. (2-tailed)	.088

Sumber: Lampiran 4 Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil run tes menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar $0,088 > 0,05$ yang berarti tidak terdapat masalah autokorelasi pada data yang diuji. Berikut hasil uji autokorelasi regresi linear berganda:

Tabel 4.24

Tabel Uji Autokorelasi (Linear Berganda)

	Unstandardized Residual
Test Value ^a	.11341
Cases < Test Value	46
Cases >= Test Value	46
Total Cases	92
Number of Runs	42
Z	-1.048
Asymp. Sig. (2-tailed)	.294

Sumber: Lampiran 4 Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil run tes menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar $0,294 > 0,05$ yang berarti tidak terdapat masalah autokorelasi pada data yang diuji.

d. Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas.

Berikut adalah hasil uji heteroskedastisitas regresi linear sederhana:

Tabel 4.25

Tabel Uji Heteroskedastisitas (Linear Sederhana)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.262	1.051		3.104	.003
Konflik	-.048	.029	-.170	-1.638	.105

Sumber: Lampiran 4 Hasil Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan output diatas diketahui bahwa nilai signifikansi variabel konflik sebesar 0,105 lebih besar dari 0,05 artinya tidak terjadi heteroskedastisitas.

Berikut adalah hasil uji heteroskedastisitas regresi linear berganda:

Tabel 4.26

Tabel Uji Heteroskedastisitas (Linear Berganda)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.296	1.197		2.753	.007
1 Konflik	-.100	.048	-.363	-2.083	.064
Stres	.058	.052	.195	1.118	.266

Sumber: Lampiran 4 Hasil Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan output diatas diketahui bahwa nilai signifikansi variabel konflik sebesar 0,064 lebih besar dari 0,05, artinya tidak terjadi heteroskedastisitas pada variabel konflik. Sementara itu, diketahui nilai

signifikansi variabel stres kerja 0,266 lebih besar dari 0,05 artinya tidak terjadi heteroskedastisitas pada variabel stres kerja.

G. Pembahasan

1. Pengaruh Konflik terhadap Stres Kerja Guru Honorer

Pada tabel 4.11, nilai koefisien regresi variabel konflik adalah sebesar 0,807 bernilai positif (+) sehingga dapat dikatakan bahwa konflik berpengaruh positif terhadap stres kerja. Hasil analisis regresi diperoleh nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa konflik berpengaruh signifikan terhadap stres kerja. Dengan demikian hipotesis 1 **diterima** sebab terdapat hubungan positif dan signifikan antara konflik terhadap stres kerja guru honorer.

Banyaknya perbedaan-perbedaan yang terjadi antar individu maupun antar kelompok dapat memicu terjadinya konflik. Konflik pada guru honorer terjadi karena adanya perdebatan dengan rekan kerja, adanya perbedaan persepsi dengan rekan kerja akan menimbulkan percekocokan dengan rekan kerja dikarenakan tidak adanya keselarasan pemikiran baik dalam menentukan penyebab atas permasalahan yang berkaitan dengan pekerjaan ataupun dalam menentukan solusi atas permasalahan yang berkaitan dengan pekerjaan. Konflik dengan rekan kerja ditunjukkan dengan komunikasi dan interaksi yang kurang baik antar sesama guru. Hal itu menciptakan suasana yang tidak kondusif dan hubungan yang kurang baik. Serta kurangnya rasa

saling menghormati antar sesama guru maupun dengan atasan juga dapat menyebabkan adanya perselisihan. Selain itu, status guru honorer yang tidak jelas juga dapat menimbulkan konflik baik dengan rekan kerja maupun atasan. Perbedaan status dapat menyebabkan kecemburuan sosial yang dirasakan oleh guru honorer di mana guru honorer dihadapkan pada permasalahan ketidakpastian akan jabatan sedangkan rekan kerja ataupun pimpinan telah mendapatkan jabatan yang jelas, hal ini akan menyebabkan kecemburuan sosial yang berujung terjadinya konflik. Hak yang diterima guru honorer pun belum layak, banyaknya tugas dan tanggungjawab yang dijalankan para guru honorer belum diiringi dengan kelayakan hak yang diterima akan membuat guru honorer lelah secara mental dengan pekerjaannya yang dapat menimbulkan konflik.

Banyak permasalahan yang dihadapi guru honorer diantaranya permasalahan gaji, ketidakpastian akan jabatan, kesejahteraan yang masih kurang, beban kerja yang tinggi serta banyaknya konflik yang harus dihadapi dapat menimbulkan stres kerja yang dialami guru honorer. Berbagai macam permasalahan yang dihadapi guru honorer tersebut akan menimbulkan perasaan tertekan yang dapat mengakibatkan tingginya stres kerja. Tuntutan pekerjaan yang tinggi dapat mendatangkan tekanan yang dialami para guru honorer, para guru dituntut untuk mencerdaskan anak didiknya agar menjadi generasi penerus bangsa yang profesional sehingga apabila para guru gagal dalam mendidik siswanya maka akan mendapat teguran baik dari atasan

maupun dari wali murid, apabila ia mendapat teguran maka akan menurunkan tingkat kepercayaan orang lain terhadap guru tersebut. Selain itu, banyak guru honorer yang merasa keterampilan dan kemampuannya tidak digunakan dengan baik oleh pihak sekolah terkadang harus mengajar yang tidak sesuai dengan bidangnya. Guru yang berstatus honorer pun harus berpindah dari satu sekolah ke sekolah yang lain untuk memenuhi jam mengajarnya, hal ini dapat menjadi tekanan tersendiri bagi para guru honorer yang harus berpindah-pindah yang tak jarang banyak yang menempuh perjalanan cukup jauh untuk sampai dari satu sekolah ke sekolah yang lain.

Stres kerja dapat timbul dikarenakan adanya konflik. Sesuai penelitian Tuti Apriyanti (2010) yang berjudul “Pengaruh Konflik Kerja terhadap Stres Kerja Karyawan pada PT Indo Citra Mandiri Bandar Lampung” menunjukkan hasil bahwa konflik mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan, sehingga semakin tinggi konflik kerja maka akan semakin meningkat pula stres kerja.

2. Pengaruh Stres Kerja terhadap Motivasi Kerja Guru Honorer

Berdasarkan tabel 4.14, hasil analisis regresi diperoleh nilai koefisien regresi variabel stres kerja adalah sebesar -0,303 bernilai negatif (-) sehingga dapat dikatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap motivasi kerja. diketahui nilai signifikansi $0,032 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Dengan

demikian Hipotesis 2 **diterima** sebab terdapat hubungan negatif dan signifikan antara stres kerja.

Stres kerja dapat membuat seseorang kehilangan gairah dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat menurunkan motivasi kerjanya. Pengaruh stres kerja terhadap motivasi kerja dapat dijelaskan oleh beberapa faktor. Beban kerja yang tinggi sering dirasakan oleh para guru honorer, di mana para guru honorer memiliki tugas dan tanggungjawab yang terbelah berat. Guru honorer pun harus berpindah dari satu sekolah ke sekolah yang lain untuk memenuhi tuntutan jam mengajar. Tuntutan pekerjaan yang tinggi yang tidak dibarengi dengan kesejahteraan yang layak akan membuat para guru honorer mengalami stres kerja.. Stres kerja pada guru honorer dapat terjadi karena konflik peran, di mana guru honorer sering terjebak diantara tuntutan yang bertentangan dengan atasan seperti karena kurang mencukupinya gaji yang diterima maka guru honorer melakukan usaha sampingan dengan berjualan dengan menitipkan makanan di kantin sekolah untuk menambah pendapatan. Selain itu, guru honorer sering diminta sekolah untuk mengajar yang tidak sesuai dengan bidangnya, contohnya ada guru honorer lulusan pendidikan kimia namun guru honorer tersebut diminta pihak sekolah untuk mengajar seni rupa, hal ini bertentangan dengan keterampilan dan kemampuannya sehingga dapat menimbulkan tekanan yang dirasakan oleh dirinya. Kurangnya dukungan dari keluarga juga dapat menimbulkan stres kerja yang dialami guru honorer, dengan status sebagai guru honorer

dengan menerima hak yang dapat dikatakan masih kurang maka banyak keluarga yang tidak mendukung akan karirnya.

Tekanan dari pemimpin atau sesama karyawan juga mengindikasikan penurunan motivasi kerja, karyawan yang memiliki banyak tekanan tidak memiliki dorongan untuk bekerja dengan baik sehingga motivasinya rendah di mana seseorang yang memiliki motivasi yang rendah hanya akan memberikan upaya minimum dalam menyelesaikan pekerjaannya. Guru honorer yang memiliki motivasi kerja yang rendah akan mengajar tidak dengan sepenuh hati, karena kurang semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya tersebut maka para guru honorer mengerjakan tugas dan tanggungjawabnya tidak maksimal. Selain itu, guru honorer juga tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditetapkan, misalnya pengumpulan nilai UTS siswa yang terlambat dari jadwal yang sudah ditetapkan. Serta rendahnya keinginan untuk berprestasi agar mendapatkan kenaikan pangkat atau tambahan bonus. Sesuai dengan penelitian terdahulu Hardianti Dini Naradhipa dan Misbahuddin Azzuhri (2012) dengan judul “Pengaruh Stres Kerja dengan Motivasi Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Pengemudi di PT Citra Perdana Kendedes)” menunjukkan hasil bahwa stres kerja secara langsung berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

3. Pengaruh Konflik terhadap Motivasi Kerja Guru Honorer

Berdasarkan output koefisiensi yang terdapat pada tabel 4.14, diketahui bahwa nilai koefisien regresi untuk variabel konflik adalah sebesar -0,365 bernilai negatif (-) sehingga dapat dikatakan bahwa konflik berpengaruh negatif terhadap motivasi kerja. Sedangkan nilai signifikansi $0,01 < 0,05$ maka dapat disimpulkan konflik berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Dengan demikian Hipotesis 3 **diterima** sebab terdapat hubungan negatif dan signifikan antara konflik terhadap motivasi kerja.

Para guru akan kehilangan gairah untuk bekerja dikarenakan banyaknya permasalahan yang harus ditanggung serta banyaknya ketidakpastian yang harus dihadapi. Konflik pribadi emosional terhadap diri sendiri juga dapat menurunkan motivasi kerja guru honorer karena guru honorer yang memiliki emosi yang tinggi akan rentan mengalami konflik dengan rekan kerja. Perbedaan status akan menimbulkan konflik yang dapat menurunkan motivasi kerjanya, dikarenakan para guru honorer tidak memiliki kekuasaan seperti para atasan yang dapat dengan mudah memerintah dan memberi pengarahan. Motivasi kerja seseorang ditunjukkan dengan sikap karyawan yang tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, terlambat, sering tidak masuk kerja atau absen. Hal ini terlihat dari para guru yang sering datang terlambat bahkan ada yang tidak mengikuti upacara bendera yang diadakan setiap hari senen. Selain itu para guru honorer yang motivasinya rendah mereka tidak menyukai tantangan untuk pengembangan kerja, seperti tidak

berusaha untuk bekerja dengan baik agar mendapatkan bonus yang dapat menyuntik semangat bekerjanya. Perbedaan pendapat dengan rekan kerja yang pada akhirnya akan mendatangkan perasaan tidak senang akan mempengaruhi motivasi kerjanya, kurang harmonisnya hubungan dengan rekan kerja maupun atasan yang kurang terjalin dengan baik akan membuat para guru bersaing secara tidak sehat yang akan menimbulkan perpecahan, dengan banyaknya konflik yang dihadapi dengan rekan kerja akan membuat suasana lingkungan kerja menjadi tidak tenang sehingga gairah untuk bekerjanya menurun.

Berdasarkan analisis tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa konflik kerja dapat menurunkan motivasi kerja guru honorer. Sesuai penelitian Dyna Rosyanti (2014) yang berjudul “Pengaruh Konflik, Stres dan Budaya Organisasi serta Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, dan Energi Sumber Daya Mineral Kabupaten Jember” menunjukkan hasil bahwa konflik berpengaruh negatif signifikan terhadap motivasi. Artinya, makin tinggi tingkat konflik yang dirasakan oleh karyawan, maka motivasi karyawan akan menurun.