

## ANALISIS ANTISEDEN KINERJA GURU SEKOLAH MENENGAH ATAS NEGERI TERAKREDITASI A DI KOTA BATAM

**Robby Kurniawan**

Fakultas Ekonomi, Universitas Internasional Batam, Indonesia

email: [robby.kurniawan@uib.ac.id](mailto:robby.kurniawan@uib.ac.id)

### ABSTRACT

*This research was conducted to find out things that can improve the performance of educators. The performance of the educators is significant in order to be able to provide good teaching to students. For the last ten years review on scientific articles obtained that free variables in this study such as training, work stress, leadership, motivation and job satisfaction. Respondents used as samples and the research objects are educators which a civil servant in State High Schools with "A" accredited title in Batam. The method used in this research is non probability sampling, namely the purposive sampling method. Analysis of the questionnaire using the SPSS statistical program version 22. The results showed that on improving educators performance there are 5 variables that affect as follows; job satisfaction, motivation, training, leadership and work stress.*

**Keywords:** *job satisfaction; leadership; motivation; performance; training; work stress*

### ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hal yang mampu meningkatkan kinerja tenaga pendidik. Kinerja dari tenaga pendidik merupakan hal penting agar dapat memberikan pengajaran yang baik kepada peserta didik. Kajian artikel ilmiah yang dilakukan dalam kurun waktu sepuluh tahun terakhir didapatkan variable bebas dalam penelitian ini yaitu pelatihan, stress kerja, kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja. Responden yang dijadikan sampel dan objek penelitian yaitu tenaga pendidik dengan status ASN pada Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri yang berstatus akreditasi A di Batam. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *non probabilitas sampling* yaitu dengan metode *purposive sampling*. Penganalisaan kuisisioner menggunakan program statistic SPSS versi 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam meningkatkan kinerja guru terdapat 5 variabel yang mempengaruhi yaitu kepuasan kerja, motivasi, pelatihan, kepemimpinan dan stress kerja.

**Kata kunci:** *kepemimpinan; kepuasan kerja; kinerja guru; motivasi; stres kerja; pelatihan; kinerja guru*

---

*Detail Artikel :*

*Diterima : 3 Maret 2020*

*Disetujui : 30 Oktober 2020*

[DOI : 10.22216/jbe.v5i3.5169](https://doi.org/10.22216/jbe.v5i3.5169)

---

## PENDAHULUAN

Didalam dunia pendidikan terdapat beberapa pelaku yang menjadi penggerak dan sukses nya suatu sistem. Pelaku penggerak pendidikan yang ada saat ini di Indonesia salah satu nya adalah guru. Guru di Indonesia memiliki status yang berbeda beda yaitu guru dengan status Aparatur Sipil Negara (ASN), guru honorer dan guru swasta (guru non ASN dengan pembayaran upah dari pihak yayasan sekolah swasta dimana mengajar).

Berfokus pada guru yang memiliki status sebagai ASN. Didalam UU No 5 Tahun 2014 menyebutkan terdapat tujuan menjadi ASN sebagai pegawai yang memiliki integritas tinggi, professional, netral, apolitis tidak melakukan korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN), jiwa nasionalis dan lainnya. Sehingga dalam paragraph 4 pasal 69 dijelaskan tentang pengembangan karir ASN berdasar kepada kompetensi yang dimiliki. Kompetensi yang dimaksud adalah meliputi pada hal teknis, manajerial dan sosial budaya. Untuk meningkatkan itu semua maka dapat dilihat dari tingkat pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja. Pada pasal selanjutnya dijelaskan bahwa kesempatan meningkatkan kompetensi itu diberikan kepada pegawai melalui kegiatan pelatihan, seminar, kursus dan penataran. Secara peraturan pemerintah telah mempersiapkan secara matang tentang kompetensi dari setiap pegawai. Namun fakta dilapangan ternyata program tersebut dijalankan namun tidak sampai pada tujuan yang diinginkan. Sehingga ini nantinya akan berpengaruh kepada kinerja dari pegawai.

Berdasarkan berita dan informasi yang terdapat dimedia massa sebagaimana kami liput dari Kompas pada Maret 2017, berdasarkan data dari OMBUDSMAN terdapat hamper 3000 laporan keluhan mengenai pegawai ASN, yang jika ditelusuri lebih dalam keluhan tersebut mengenai pertanahan, kesehatan, pendidikan dan pembuatan SIM. Jika dilihat dari Peraturan pemerintah (PP) No 46 Tahun 2011 pasal 12 ayat 1 mengenai penilaian perilaku kerja difokuskan pada pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama dan kepemimpinan.

Dari berita yang dikutip berdasarkan informasi laporan dari OMBUDSMAN tersebut disebutkan bahwa pendidikan menjadi salah satu yang dikeluhkan oleh masyarakat, membuat ketertarikan tersendiri untuk mengetahui bagaimana masalah kinerja yang ada pada pegawai ASN khususnya tenaga pendidik atau guru yang ada di Sekolah Menengah Atas Negeri yang ada di Kota Batam.

Penilaian kinerja yang dilakukan kepada para tenaga pendidik dilihat dari berbagai aspek yang sesuai dengan publikasi yang dikeluarkan oleh Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) yang ada di Indonesia. Hal yang menjadi penilaian adalah yang biasa dilakukan oleh para guru yaitu kepribadian, sosial, pedagogik dan profesional seorang guru. Empat kategory yang dinilai tersebut oleh BNSP diturunkan menjadi 14 kompetensi guru yang semula jumlahnya yaitu 24 kompetensi.

Pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan dalam buku tentang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang dikarang oleh Dessler (2013) merupakan hal yang penting dimiliki oleh pegawai atau karyawan dalam sebuah organisasi untuk menunjang kinerja dan potensi dalam mencapai tujuan dari organisasi itu sendiri. Melihat pentingnya kinerja seorang guru untuk menghasilkan generasi penerus bangsa ini maka peneliti melakukan penelitian lebih lanjut dengan menggunakan sumber dari Dinas Pendidikan Provinsi Kepulauan Riau yaitu dengan meneliti guru atau tenaga pendidik yang ada di Kepri dengan status sebagai seorang ASN. Guru dengan status ASN di Kepri termasuk banyak dan didominasi oleh guru yang ada di Kota Batam yaitu 401 orang guru. Peneliti akhirnya menyimpulkan untuk mengambil judul penelitian yaitu Analisis Antiseden Kinerja Guru Sekolah Menengan Atas Negeri Terakreditasi A di Kota Batam.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui tingkat kinerja guru yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja, motivasi, kepemimpinan, stress kerja dan pelatihan. Kinerja guru menjadi

variable tetap sedangkan kepuasan kerja, motivasi, kepemimpinan, stress kerja dan pelatihan sebagai variable bebas.

### **Kinerja Guru**

Setiap manusia dalam bekerja akan memberikan potensi terbaik yang dimilikinya. Potensi itu salah satunya adalah kinerja yang ada pada diri setiap manusia. Kinerja inilah yang nantinya mampu membuat setiap individu bekerja dengan baik dalam mencapai tujuan bersama.

Setiap individu harus mampu meningkatkan kinerjanya baik itu untuk dirinya sendiri maupun untuk kelompok yang mana ini harus menjadi perhatian bersama untuk meningkatkan kinerja organisasi itu sendiri. Kinerja merupakan hal penting yang harus selalu dijaga oleh setiap individu dimana pun bekerja. Bahkan ini menjadi hal yang penting untuk selalu diperhatikan dalam mencapai tujuan bersama.

Dalam sudut pandang yang berbeda ketika setiap individu mampu untuk menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya serta mampu menyelesaikan hal yang menjadi masalah maka ini pun juga disebut sebagai kinerja (Jamal, 1984). Segala upaya yang dilakukan oleh individu dalam menyelesaikan pekerjaannya merupakan sebuah kinerja yang dapat diukur. Karena dalam menyelesaikan hal tersebut dibutuhkan energi yang sering orang sebut dengan kinerja.

Dalam dunia kerja banyak juga yang mengaitkan antara kinerja dengan sarana prasarana yang dimiliki dalam lingkungan tersebut. Banyak yang beranggapan bahwa kinerja tidak muncul karena sarana prasarana yang kurang mendukung. Kinerja yang sebenarnya dilihat dari bagaimana produktifitas seorang individu dalam bekerja. Muda (2014) menyebutkan bahwa jika seandainya organisasi itu memiliki fasilitas yang tercanggih pun namun SDM nya tidak memiliki kinerja yang berkualitas maka tidak ada artinya.

### **Kinerja Guru Dan Kepuasan Kerja**

Kinerja guru dihubungkan dengan kepuasan kerja memiliki hubungan erat, yaitu dengan konsep kepuasan kerja memiliki tiga dimensi yaitu aspek intrinsik, ekstrinsik dan sosial. Dimensi lain dari kepuasan kerja yaitu respons kognitif dan afektif individu terhadap lingkungan kerjanya (Schnake, 1983). Kepuasan kerja merupakan hal yang paling penting bagi setiap individu begitupun dengan seorang guru. Ketika guru memiliki tingkat kepuasan yang tinggi maka diharapkan akan memberikan kinerja yang baik dalam mengajar. Menurut Biswas *et al* (2011) dan Siengthai *et al* (2016) konstruksi multidimesi dari kepuasan kerja dimanifestasikan evaluasi emosional individu tentang harapan yang diharapkan dan apa yang didapat. Berdasarkan artikel penelitian yang telah dilakukan oleh (Aboazoum *et al.*, 2015; Ayaz, 2018; Biswas & Varma, 2011; Inuwa, 2015; Siengthai & Pila-Ngarm, 2016; Thamrin, 2012) memperlihatkan kepuasan kerja memberikan efek pada kinerja setiap individu. Meningkatnya kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja menuju yang lebih baik.

### **Kinerja Guru Dan Motivasi**

Motivasi merupakan hal kompleks untuk memulai dan dimiliki oleh orang yang bekerja. Penelitian mengenai motivasi telah dipraktikkan di perusahaan berbagai sektor (Muda *et al.*, 2014). Motivasi adalah proses dari setiap individu untuk mengarahkan, menjelaskan atau mengontrol. Ketika motivasi diri tinggi maka dampaknya akan langsung pada kinerja karyawan dalam bekerja disuatu perusahaan (Baloch *et al.*, 2015; Muda *et al.*, 2014). Artikel penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa motivasi sangat berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan (Baloch *et al.*, 2015; Ibrahim & Brobbey, 2012; Muda *et al.*, 2014; Shahzadi *et al.*, 2014; Zeb & Saeed, 2015)

### **Kinerja Guru Dan Stress Kerja**

Lingkungan kerja yang mampu menimbulkan ancaman bagi pekerja yang ada di lingkungan kerja berpotensi untuk menjadi faktor potensi stress kerja. Tiga aspek yang menjadi faktor stress kerja yaitu lingkungan, organisasi dan individu (Muda *et al.*, 2014).

Dalam kinerja karyawan disuatu perusahaan ancaman yang saat ini menjadi penghambat salah satunya adalah stress kerja yang terjadi di lingkungan kerja. Stress kerja merupakan suatu kondisi dimana secara psikologi memberikan reaksi terhadap suatu kondisi. Tingkat stress kerja ini mengalami peningkatan diakibatkan adanya peningkatan persaingan di lingkungan kerja, sehingga perusahaan harus mampu mengendalikan lingkungan yang baik (Khuong & Yen, 2016; Muda *et al.*, 2014). Artikel penemuan sebelumnya menemukan bahwa terdapat hubungan antara stress kerja terhadap kinerja karyawan yang diantaranya yaitu Aboazoum *et al.*, (2015); Arshadi dan Damiri (2013); Bashir (2010); Khuong & Yen (2016); Muda *et al.*, (2014); Rahman *et al.*, (2014); Yozgat *et al.*, (2013); Zafar *et al.*, (2015); Zeb & Saeed (2015).

### **Kinerja Guru Dan Pelatihan**

Dimensi lain nya yang menjadi pertimbangan penting yaitu pelatihan dan pengembangan karir individu yang secara langsung melibatkan individu karyawan yang berkonsentrasi pada dimensi kerja (Anitha, 2014).

Peningkatan kinerja pada setiap karyawan di perusahaan dapat dilakukan dengan program pelatihan yang efektif. Selain individu yang ikut berkembang, organisasi juga menjadi bagian yang mendapatkan efek yang baik dari adanya pelatihan yang di lakukan oleh perusahaan yang mampu meningkatkan kualitas (*competitive advantage*) dari sumberdaya manusia yang baik. Setelah mengikuti program pelatihan yang dibuat oleh perusahaan diharapkan mampu memberikan dampak baik bagi individu dan organisasi sehingga banyak perusahaan yang melakukan investasi disuatu program pelatihan bagi karyawan (Anitha, 2014; Elnaga & Imran, 2013). Penelitian yang telah menguji peran pelatihan terhadap kinerja telah banyak diteliti oleh peneliti sebelum nya seperti Afshan Sultana, Sobia Irum (2012); Ahmad *et al.*, (2015); Diab (2015); Elnaga dan Imran (2013); Falola *et al.*, (2014); Kum (2014) dengan hasil signifikan.

### **Kinerja Guru Dan Kepemimpinan**

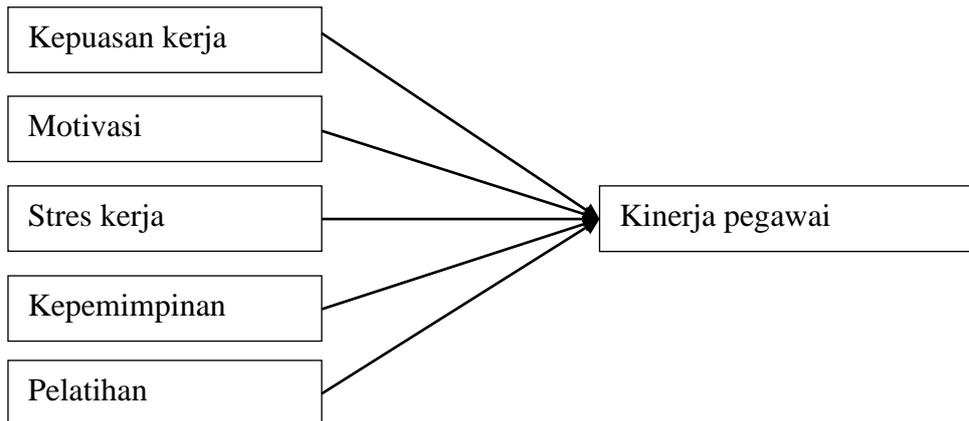
Pemimpin merupakan sosok individu yang memiliki peranan penting dalam suatu organisasi. Pemimpin yang baik yaitu dapat melihat secara adanya penunjang atau kesenjangan kinerja karyawan, tingkatkan kepuasan kerja serta komitmen yang ada pada setiap individu.

Dalam tatanan yang lebih tinggi kesadaran diri, pemrosesan informasi transparansi dan standar moral yang terinternalisasi merupakan salah satu contoh pemimpin yang efektif (Walumbwa *et al.*, 2008). Selain itu pemimpin juga harus mampu membawa perubahan dan beradaptasi dengan kondisi lingkungan yang ada (Pradeep, 2011; Walumbwa *et al.*, 2008). Terdapat pengaruh antara kepemimpinan dan kinerja karyawan sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya Abbas dan Yaqoob (2009); Ahmad *et al.* (2015); Brahim *et al.* (2015); Pradeep (2011); Khan *et al.*, (2016); Thamrin (2012); Walumbwa *et al.* (2008).

Penjelasan dan penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa terdapat beberapa variable yang mampu mempengaruhi kinerja guru di sekolah. Sehingga beberapa variable yang menjadi topik peneliti adalah kepuasan kerja (Ayaz, 2018), motivasi (Baloch *et al.*, 2015; Kuppuswamy *et al.*, 2017), stress kerja (Yozgat *et al.*, 2013), pelatihan (Shahzadi *et al.*, 2014; Turkyilmaz *et al.*, 2011; Vathanophas, Vichita; Thai-ngam, 2007) dan kepemimpinan (Rahmawati *et al.*, 2016). Variabel ini diuji kembali dengan objek penelitian yaitu kinerja guru pada sekolah negeri di Kota Batam.

**METODE PENELITIAN**

Penelitian yang dilakukan merupakan salah satu jenis penelitian dasar yang memiliki tujuan untuk mencari keterkaitan dalam memecahkan masalah yaitu secara teoritis dan tidak memiliki pengaruh langsung dalam penentuan kebijakan, tindakan atau kinerja tertentu. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan penelitian deduktif yaitu bertujuan untuk menguji hipotesis dengan uji atas teori dalam keadaan tertentu (Indriantoro & Supomo, 1999). Peneliti mengambil variable kinerja sebagai variable tidak bebas (dependen) dan variable kepuasan kerja, motivasi, stres kerja, kepemimpinan dan pelatihan sebagai variabel bebas (independen).



Sumber: Ayaz, (2018), Baloch *et al.*, (2015), Rahmawati *et al.*, (2016), Shahzadi *et al.*, (2014), Yozgat *et al.*, (2013)

**Gambar 1**  
**Model Penelitian**

**Objek Penelitian**

Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan profesi bagi individu yang bertugas sebagai pegawai pada lingkungan kerja dibawah instansi pemerintahan. Penelitian ini mengambil populasi dari guru yang mengajar di tingkat pendidikan sekolah menengah yang berada di Kota Batam yaitu 604 guru. Target populasi dari penelitian ini adalah 234 guru berstatus ASN pada sekolah menengah atas di Kota Batam. Setelah mengetahui target populasi, sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah guru berstatus ASN yang mengajar di SMA Negeri yang terakreditasi A. Penentuan sampel menggunakan table Krejcie dan Morgan dengan populasi 604 orang maka besaran sampel yaitu 234 sampel dan peneliti menyebarkan 300 kuisioner ke delapan sekolah SMA Negeri terakreditasi A yang ada di Kota Batam. SMA Negeri dengan akreditasi A yang menjadi objek penelitian yaitu SMAN 1 Batam, SMAN 2 Batam, SMAN 3 Batam, SMAN 4 Batam, SMAN 5 Batam, SMAN 8 Batam, SMAN 14 Batam dan SMAN 15 Batam.

Penelitian ini menggunakan metode *nonprobability sampling* dalam menentukan sampel yang mana setiap individu populasi tidak mendapatkan kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai sampel. Selain itu dalam penentua sampel secara tidak acak melainkan dengan pemilihan sampel yang bertujuan (*purposive sampling*). Dilihat dari sekala yang lebih kecil lagi unit sampel dari penelitia ini adalah organisasi dalam satu tahap yaitu guru yang ada di sekolah SMA Negeri terakreditasi A. Setelah sampel di tentukan peneliti melakukan pengumpulan data yang dilakukan dalam waktu 20 hari ke delapan sekolah yang dipilih.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Data penelitian ini termasuk dalam data primer yang diperoleh langsung dari orang pertama (sumber pertama) yaitu guru pada SMA terakreditasi di Kota Batam. Data dikumpulkan dengan survei media kuisioner yang dibagikan secara *close-end* dan di isi oleh responden (*self-administered*).

Dalam proses pengumpulan data peneliti melakukan beberapa tahapan yaitu dimulai dari izin dengan pimpinan instansi dengan memberikan surat izin dari perguruan tinggi untuk menyebarkan kuisioner. Setelah mendapatkan izin dari pimpinan instansi kuisioner dititipkan kepada pimpinan dan peneliti melakukan kordinasi secara intensif langsung. Dikarenakan kesibukan yang padat dari setiap responden sehingga waktu yang dibutuhkan untuk mengumpulkan yaitu dua puluh hari.

### **Devinisi Operasional Variabel**

Variabel dalam penelitian ini terbagi dua yaitu variable dependen dan independen. Variabel dependent penelitian yaitu kinerja guru sedangkan independen nya yaitu kepuasan kerja, motivasi, stress kerja, kepemimpinan dan pelatihan.

Schnake (1983) mengatakan bahwa tunjangan yang diterima, ramah, kebebasan dalam kerja dan tingkat keamanan merupakan salah satu dasar dari pada kepuasan kerja. Untuk menentukan kepuasan, peneliti mengukur dengan sebelas butir pertanyaan yang diukur dengan skal likert rentang satu sampai dengan lima.

Quarterly (2006) ketika seseorang puas dengan pekerjaan yang dilakukan, kebanggan dalam bekerja, termotivasi dengan pekerjaan yang selesai dengan baik dan pekerjaan efektif ini lah yang disebut dengan motivasi. Untuk menentukan motivasi, peneliti mengukur dengan enam butir pertanyaan yang diukur dengan skala likert rentang satu sampai dengan lima.

Alves, *et al* (2004) melihat bahwa inisiatif pekerja menurun, ada nya pekerjaan yang berulang, suasana lingkungan. hubungan kerja, tekanan dan lainnya merupakan faktor stress kerja. Untuk menentukan stress kerja, peneliti mengukur dengan tujuh belas butir pertanyaan yang diukur dengan skala likert rentang satu sampai dengan lima.

Walumbwa, *et al* (2008) cara seseorang pemimpin yang sadar dengan diri nya, memiliki transparansi hubungan, perspekti moral dan seimbang proses nya merupakan focus dari kepemimpinan. Untuk menentukan kepemimpinan, peneliti mengukur dengan tujuh belas butir pertanyaan yang diukur dengan skala likert rentang satu sampai dengan lima.

Chiaburu *et al*, (2005) mengatakan bahwa pengaruh suatu pelatihan bisa dilihat apakah adanya peningkatan ketrampilan, memiliki kesempatan belajar, intensitas perusahaan dalam menyelenggarakan pelatihan, dan keuntungan yang didapat. Untuk menentukan kepemimpinan, peneliti mengukur dengan tujuh belas butir pertanyaan yang diukur dengan skala likert rentang satu sampai dengan lima.

Saleem, *et al* (2013) kinerja dapat dilihat dari perbandingan antar individu dengan kualifikasi sama, memiliki proses dan rutinitas yang baik, mampu berbuat terbaik, memberikan ide, tujuan karir jelas dan mampu mengembangkan ketrampilan diri merupakan maksud dari adanya kinerja pegawai. Untuk menentukan kepemimpinan, peneliti mengukur dengan tujuh belas butir pertanyaan yang diukur dengan skala likert rentang satu sampai dengan lima.

### **Metode Analisis Data**

Data yang telah terkumpul selanjutnya dilakukan tahapan penganalisaan data dari responden. Peneliti menggunakan analisa regresi berganda untuk menganalisa data yang telah terkumpul. Dalam mengukur jawaban responden peneli menggunakan skala pengukuran nominal pada analisa deskriptif dan skala interval pada pertanyaan variable yang diuji. Adapun variable yang diuji adalah satu variable terikat dan lima variable bebas. Analisa ini

untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat (Indriantoro & Supomo, 1999).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Instrumen dan Hipotesis Penelitian

Penelitian ini mengambil populasi yaitu ASN yang mengabdikan di Kota Batam. Dari populasi ini yang dijadikan sebagai target populasi yaitu Guru SMA dengan status ASN yang bertugas di Kota Batam. Dari jumlah target populasi guru SMA ASN di Kota Batam yang berjumlah 604 orang sampel yang diambil yaitu Guru dengan Status ASN di SMA Terakreditasi A di Kota Batam. Penentuan jumlah sampel menggunakan table Krejcie Morgan dengan populasi 604 maka didapatkan sampel sejumlah 234 dan untuk menghindari terjadinya kekurangan data dan hal lain yang tidak diinginkan maka kuisioner yang disebar yaitu 300 kuisioner.

Dari 300 kuisioner yang disebar ke SMA Negeri terakreditasi A di Kota Batam maka didapatkan rincian statistic deskriptif sebagai berikut :

**Tabel 1**  
**Rincian Statistic Deskriptif**

<b>Kategori</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase (%)</b>
<b>Jenis Kelamin</b>		
Laki – laki	134	44,70
Perempuan	166	55,30
<b>Usia</b>		
26-30 Tahun	10	3,3
31-35 Tahun	92	30,7
36-40 Tahun	111	37,0
>40 Tahun	87	29,0
<b>Masa Kerja</b>		
0-3 Tahun	11	3,70
4-7 Tahun	151	50,30
> 7 Tahun	138	46,0
<b>Pendidikan</b>		
S1	207	69,0
S2	90	30,0
S3	3	1,0
<b>Jabatan</b>		
Penata Golongan 3	255	85,0
Pembina Golongan 4	45	15,0

Sumber: data diolah (2020)

Setelah melakukan uji statistic deskriptif dilanjutkan dengan pengujian uji validitas dari setiap pertanyaan yang ditanyakan pada kuisioner yang disebar kepada responden. Pengujian ini dilakukan terhadap 11 butir pertanyaan mengenai kepuasan kerja, 6 pertanyaan mengenai motivasi, 17 pertanyaan mengenai stress kerja, 8 pertanyaan mengenai kepemimpinan, 4 pertanyaan mengenai pelatihan dan 13 pertanyaan mengenai kinerja pegawai. Dari total 59 pertanyaan yang diajukan dalam kuisioner setelah dilakukan uji validitas terdapat 57 pertanyaan valid dan 2 pertanyaan tidak valid yang nantinya akan dihapus dan tidak dimasukkan dalam analisa berikutnya.

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah jawaban kuisioner yang diberikan responden konsistendari waktu ke waktu. Hasil analisa data yang didapatkan seluruh jawaban reliabel.

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

<b>Variabel</b>	<b>Cronbach's Alpha</b>	<b>Kesimpulan</b>
Kepuasan kerja	0,92	Reliabel
Motivasi	0,86	Reliabel
Stres kerja	0,94	Reliabel
Kepemimpinan	0,90	Reliabel
Pelatihan	0,87	Reliabel
Kinerja pegawai	0,93	Reliabel

Sumber: data diolah (2020)

Uji Validitas dan Reliabilitas telah dilakukan pengujian dengan hasil bahwa penelitian ini dapat diproses dan dilanjutkan ketahap yang lebih dalam. Pengujian berikutnya yaitu pengujian terhadap Uji Asumsi Klasik. Dalam uji asumsi klasik terdapat beberapa uji dilakukan salah satu nya yaitu uji normalitas. Hasil uji normalitas terhadap variable dependen dengan menggunakan gambar PP-Plot menunjukkan bahwa titik pengamatan tersebar disekitar garis diagonal yang dapat diartikan bahwa penyebaran normal. Pada pengujian berikutnya yaitu uji multikolinearitas 5 variabel independen memiliki nilai yang masih berada diambang batas toleransi sehingga tidak ada terjadi multikolinearitas. Dilihat dari penyebaran titik di *Scatter Plot* tidak terdapat pola seperti menyebar, menyempit atau membentuk garis linear serta terletak pada sisi atas dan bawah angka nol sehingga dapat dinyatakan bahwa tidak terdapat masalah heteroskedatisitas.

Setelah analisa instrument dan uji asumsi klasik penelitian dilakukan maka selanjutnya adalah melakukan pengujian hipotesis untuk mengetahui hubungan antar variable independen dan dependen. Uji yang dilakukan yaitu uji f (pengujian simultan) dimana uji ini dilakukan untuk mengetahui variable independen secara bersama – sama memiliki pengaruh terhadap variable dependen yang ada pada model. Hasil uji f pada penelitian ini menunjukkan angka 0,00 atau lebih kecil 0,005 ( $F.Sig\ 0,00 < 0,05$ ) ini menunjukkan bahwa variable independen (kepuasan kerja, motivasi, stres kerja, kepemimpinan dan pelatihan) mampu menjelaskan secara detail terhadap variable dependent (kinerja kerja) dan mampu memprediksi variable dependen.

**Tabel 3**  
**Hasil Uji F**

<b>Model</b>	<b>F</b>	<b>Sig.</b>	<b>Kesimpulan</b>
<i>1. Regression Residual Total</i>	67,37	.000 <sup>b</sup>	Signifikan

Sumber: Data primer diolah (2020)

Secara gabungan atau bersamaan variable independen mampu mempengaruhi variable dependen, maka analisa selanjutnya adalah melihat secara parsial atau biasa disebut uji t. Uji ini dilakukan untuk menjawab hipotesa yang telah dibuat sebelumnya. Hasil uji t pada penelitian ini dilihat dari setiap variable independent.

Hasil uji hipotesis terlihat pada Tabel 3 menunjukkan bahwa variable independen kepuasan kerja memiliki nilai B sebesar 0,13 yang artinya memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari nilai signifikansi menunjukkan angka 0,02 yang mana probabilitas berada dibawah 0,05 ( $0,02 < 0,05$ ) maka H1 diterima atau memiliki pengaruh

signifikan positif. Hasil penelitian ini sesuai dengan peneliti sebelumnya Aboazoum, *et al* 2015; Biswas, *et al* 2011; Inuwa, 2015; Siengthai, *et al* 2016. Variabel motivasi memiliki nilai B positif 0,28 dengan signifikansi 0,00 yang menunjukkan probabilitas dibawah 0,05 yang berarti bahwa motivasi memiliki signifikansi positif terhadap kinerja kerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan peneliti sebelumnya Baloch, *et al* 2015; Demircioglu, *et al* 2017; Hassan, 2016; Ibrahim, *et al* 2012; Kuppusswamy, *et al* 2017; Muda, *et al* 2014.

Variabel stress kerja memiliki nilai B positif 0,11 dengan signifikansi 0,00 yang menunjukkan probabilitas dibawah 0,05 yang berarti bahwa stress memiliki signifikansi atau pengaruh terhadap kinerja kerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan peneliti sebelumnya Arshadi, *et al* 2013; Bashir, 2010; Rahman, 2013; Yozgat, *et al* 2013. Variabel kepemimpinan memiliki nilai B positif 0,46 dengan signifikansi 0,00 yang menunjukkan probabilitas dibawah 0,05 yang berarti bahwa kepemimpinan memiliki signifikansi positif terhadap kinerja kerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan peneliti sebelumnya Abbas, *et al* 2009; Anitha, 2014; Brahim, *et al* 2015; Pradeep, 2011; Khan, *et al* 2016; Rahmawati, *et al* 2016; Rasool, *et al* 2015; Thamrin, 2012. Variabel pelatihan memiliki nilai B positif 0,72 dengan signifikansi 0,00 yang menunjukkan probabilitas dibawah 0,05 yang berarti bahwa pelatihan memiliki signifikansi positif terhadap kinerja kerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan peneliti sebelumnya Aboazoum *et al.*, 2015; Sultana, *et al* 2012; Anitha, 2014; Elnaga, *et al* 2013; Falola *et al.*, 2014; Hodgkinson *et al.*, 2018; Shahzadi *et al.*, 2014; Turkyilmaz *et al.*, 2011; Vathanophas, *et al* 2007.

**Tabel 3**  
**Hasil Uji T**

<b>Model</b>	<b><i>Unstandardized coefficients</i></b> <b>B</b>	<b>Sig.</b>	<b>Kesimpulan</b>
1. Kepuasan kerja	0,13	0,02	H1 Signifikan
2. Motivasi	0,28	0,00	H2 Signifikan
3. Stres kerja	0,11	0,00	H3 Signifikan
4. Kepemimpinan	0,46	0,00	H4 Signifikan
5. Pelatihan	0,72	0,00	H5 Signifikan

Sumber: Data primer diolah (2020)

Hasil analisis data menunjukkan bahwa kepuasan kerja, motivasi, stress kerja, kepemimpinan dan pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Kepuasan kerja adalah hal penting untuk setiap individu dalam membeangun kinerja yang dimiliki. Ketika individu merasa puas dengan apa yang di kerjakan dan apa yang harus nya diterima maka secara pribadi akan memberikan yang terbaik untuk organisasi tempat dimana bekerja. Guru jika puas dengan apa yang didapatkan dan dikerjakan maka akan mengajar dengan baik dan semangat dalam menghadapi tantangan dan anak yang akan diajari nya. Motivasi pun tidak kalah penting bagi setiap guru. Hasil ini sesuai dengan penelitian sebelumnya (Aboazoum, *et al* 2015; Biswas, *et al* 2011; Inuwa, 2015; Siengthai, *et al* 2016). Terkadang guru memiliki saat dimana dirinya demotivasi sehingga dibutuhkan dorongan dari luar untuk kembali semangat dalam mengajar. Motivasi bisa dalam bentuk apapun baik itu berupa penghargaan dari organisasi atau pun lingkungan kerja. Motivasi ini dapat dilihat dari bagaimana seorang guru mengajar atau menyampaikan materi kepada siswa. Ketika guru tersebut mampu memberikan yang terbaik maka siswa akan menerima dengan mudah dan senang dalam mengikuti proses belajar mengajar. Ini menunjukkan sama dengan penemuan sebelumnya (Baloch, *et al* 2015; Demircioglu, *et al* 2017; Hassan, 2016; Ibrahim, *et al* 2012; Kuppusswamy, *et al* 2017; Muda, *et al* 2014)

Setiap guru memiliki kondisi psikologi yang berbeda. Tidak dipungkiri lagi bahwa setiap guru pasti akan mengalami stress kerja. Berdasarkan pertanyaan yang diberikan aspek yang menjadi fokus adanya stress adalah pekerjaan yang berulang, lingkungan kerja yang kurang kondusif, hubungan antar rekanan guru, tekanan bekerja dan lainnya. Setiap guru memiliki caranya masing – masing menanggapi hal tersebut ada yang dapat memaklumi ada juga yang mengabaikannya. Hasil ini didukung penelitian sebelumnya (Arshadi, *et al* 2013; Bashir, 2010; Rahman, 2013; Yozgat, *et al* 2013). Kepemimpinan seseorang dalam suatu organisasi memberikan pengaruh besar terhadap kinerja seseorang. Seorang kepala sekolah yang mampu menjadi pimpinan yang baik sebagaimana keinginan para guru, mampu membuat guru semakin semangat dalam bekerja. Pemimpin yang mampu memberikan umpan balik kepada rekanan, mampu mengambil keputusan, mengakui kesalahan yang dibuat, terbuka dengan saran dan sebagainya merupakan hal yang sangat membuat individu semakin *respect* dengan pimpinan dan pekerjaannya. Hasil penelitian ini sesuai dengan peneliti sebelumnya Abbas, *et al* 2009; Anitha, 2014; Brahim, *et al* 2015; Pradeep, 2011; Khan, *et al* 2016; Rahmawati, *et al* 2016; Rasool, *et al* 2015; Thamrin, 2012. Variabel terakhir dalam penelitian ini yaitu pelatihan. Setiap instansi memiliki program untuk pengembangan diri dari setiap individu pegawainya. Begitupun juga dengan guru. Pemerintah memiliki anggaran khusus untuk meningkatkan kemampuan diri setiap guru yang ada. Guru memiliki tugas untuk menyampaikan ilmunya, namun jika seandainya tidak pernah diperbaharui maka akan membuat guru tersebut menjadi tertinggal dengan informasi terbaru. Pelatihan mampu membuat guru menjadi semakin kreatif dan inovatif sehingga kinerja dalam mengajarnya semakin meningkat. Dari hasil analisa ini jelas bahwa kelima variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yang dipilih oleh peneliti. Melalui penelitian ini maka diharapkan dapat menjadi pedoman bagi instansi untuk tetap selalu menjaga kinerja dari setiap guru yang ada di sekolah agar dapat mengajar dan mendidik anak bangsa yang baik kedepannya

## **SIMPULAN**

Proses belajar mengajar di sekolah berjalan dengan baik dan mencapai tujuan jika didukung dengan kinerja yang baik dari elemen – elemen penggerak didalamnya. Element itu diantaranya adalah para pendidik yaitu guru – guru yang mengajar dan mendidik di sekolah. Guru memiliki peranan penting dalam proses ini untuk mencapai misi pendidikan Indonesia yang lebih baik. Kinerja guru merupakan hal yang tidak kalah penting untuk diperhatikan karena memiliki pengaruh terhadap apa yang dikerjakan. Penelitian ini mendapatkan hasil bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai khususnya guru terdapat beberapa hal yang menjadi point penting untuk diperhatikan oleh pihak sekolah dan pemerintah.

Kinerja jika diibaratkan seperti sebuah mesin yang menggerakkan seseorang dalam bekerja atau melakukan sesuatu. Mesin tersebut membutuhkan bantuan beberapa cairan lain untuk dapat bekerja dengan baik. Adapun beberapa hal yang mampu meningkatkan kinerja adalah kepuasan kerja, motivasi, stress kerja, kepemimpinan dan pelatihan. 5 variabel ini menjadi hal penting yang mampu meningkatkan kinerja dari para guru yang menjadi mesin operasional kegiatan sekolah yang ada. Sehingga diharapkan pihak – pihak terkait dengan operasional sekolah ini mampu memperhatikan kepuasan kerja, motivasi, stress kerja, kepemimpinan dan pelatihan yang nantinya mampu untuk meningkatkan kinerja guru lebih baik.

## **UCAPAN TERIMAKASIH**

Penelitian ini diselesaikan atas dukungan dari berbagai pihak. Peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada Universitas Internasional Batam yang dalam hal ini menjadi pemberi dana atas penelitian yang dilakukan sehingga dapat selesai tepat pada waktu

nya. Ucapan terima kasih pasti juga akan selalu kita sampaikan dalam bentuk syukur kepada Allah SWT Tuhan semesta alam yang telah memudahkan segala dan juga untuk kedua orang tua penulis. Terima kasih juga kepada seluruh pihak yang tak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu sukses nya penelitian ini.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, Q., & Yaqoob, S. (2009). Effect of Leadership Development on Employee Performance in Pakistan. *Pakistan*, 47(2), 269–292.
- Aboazoum, H. M. E., Nimran, U., & Musadieq, M. Al. (2015). Analysis Factors Affecting Employees Job Performance in Libya. *IOSR Journal of Business and Management Ver. I*, 17(7), 2319–7668. <https://doi.org/10.9790/487X-17714249>
- Afshan Sultana, Sobia Irum, K. A. and N. M. (2012). Impact of Training on Employee Performance : a Study of Telecommunication Sector in Pakistan. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 646–661. <https://doi.org/10.18052/www.scipress.com/ILSHS.17.60>
- Ahmad, T., Farrukh, F., & Nazir, S. (2015). Industrial and commercial training capacity building boost employees performance. *Commercial Training International Journal of Productivity and Performance Management Iss Finance Iss Universitas International Batam At*, 47(02), 61–66. <https://doi.org/10.1108/ICT-05-2014-0036>
- Alves, M. G. D. M., Chor, D., Faerstein, E., Lopes, C. D. S., & Werneck, G. L. (2004). Short version of the “job stress scale”: a Portuguese-language adaptation. *Revista de Saude Publica*, 38(2), 164–171. <https://doi.org/10.1590/S0034-89102004000200003>
- Anitha. (2014). Determinants of employee engagement and their impact on employee performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 63(3), 308–323. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-01-2013-0008>
- Arshadi, N., & Damiri, H. (2013). The Relationship of Job Stress with Turnover Intention and Job Performance: Moderating Role of OBSE. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 84(2003), 706–710. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.06.631>
- Ayaz, H. (2018). *Studying the Performance Appraisal Practices of Public Sector Organizations , an analytical Case of MEPCO*. 10(1), 108–125.
- Baloch, D. S., Shafi, M. M., Baloch, M. M. A., Memon, M. A. S., & Fatima, M. H. (2015). The Influence of Motivation on Performance of Public Sector Employees. *GSTF Journal on Business Review*, 4(1), 11–19. <https://doi.org/10.5176/2010-4804>
- Bashir, U. (2010). Impact of Stress on Employees Job Performance A Study on Banking Sector of Pakistan. *Impact of Stress on Employees Job Performance A Study on Banking Sector of Pakistan*, 2, 122–126. <https://doi.org/0975-5853>
- Biswas, S., & Varma, A. (2011). Antecedents of employee performance: an empirical investigation in India. *Employee Relations*. <https://doi.org/10.1108/01425451211191887>
- Brahim, A. B., Ridić, O., & Jukić, T. (2015). *The Effect Of Transactional Leadership On Employees Performance – Case Study Of 5 Algerian Banking Institutions*. XIII(2).
- Demircioglu, M. A., & Audretsch, D. B. (2017). Conditions for innovation in public sector organizations. *Research Policy*, 46(9), 1681–1691. <https://doi.org/10.1016/j.respol.2017.08.004>
- Diab, S. M. (2015). The Influence of Training on Employee’s Performance, Organizational Commitment, and Quality of Medical Services at Jordanian Private Hospitals. *International Journal of Business and Management*, 10(2), 117–127. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v10n2p117>
- Durga Devi Pradeep, N. R. . P. (2011). The relationship between effective leadership and employee performance.pdf. *IACSIT Press, Singapore*, 20, 10.

- <http://www.ipcsit.com/vol20/37-ICAIT2011-G4062.pdf>
- Elnaga, A., & Imran, A. (2013). The Effect of Training on Employee Performance. *European Journal of Business and Management*, 5(4), 2222–2839. <https://doi.org/10.2991/gecss-14.2014.90>
- Falola, H. O., Osibanjo, a O., & Ojo, S. I. (2014). Effectiveness of Training and Development on Employees ' Performance and Organisation Competitiveness in the Nigerian Banking Industry. *Bulletin of the Transilvania University of Brasov Series V: Economic Sciences*, 7(56), 161–170. <https://doi.org/10.1057/palgrave/ejis/3000424>
- Franklin Dang Kum, R. C. (2014). The Impact Of Training And Development On Job Performance ( A Case Study of the Judicial Service of Ghana ). *SINGAPOREAN JOuRNAL Of BuSINESS EcONOmIcS, AND Management Studies*, 3(3), 72–105.
- Hassan, S. (2016). Impact of HRM Practices on Employeeâ&#128;&#153;s Performance. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, 6(1), 15–22. <https://doi.org/10.6007/IJARAFMS/v6-i1/1951>
- Hodgkinson, I. R., Hughes, P., Radnor, Z., & Glennon, R. (2018). Affective commitment within the public sector: antecedents and performance outcomes between ownership types. *Public Management Review*, 00(00), 1–24. <https://doi.org/10.1080/14719037.2018.1444193>
- Ibrahim, M., & Brobbey, V. A. (2012). *Effects Of Motivation On Employee Performance. III*(11), 1218–1236.
- Inuwa, M. (2015). The International Journal Of Business & Management The Impact of Employee Engagement in Improving Organizational Performance Abstract: *The International Journal Of Business & Management*, 3(2), 111–114.
- Khan, I., Nawaz, A., & Khan, D. I. (2016). *144 the Leadership Styles and the Employees Performance: a Review. 32*(2), 144–150.
- Khuong, M. N., & Yen, V. H. (2016). Investigate the Effects of Job Stress on Employee Job Performance — A Case Study at Dong Xuyen Industrial Zone, Vietnam. *International Journal of Trade, Economics and Finance*, 7(2), 31–37. <https://doi.org/10.18178/ijtef.2016.7.2.495>
- Kuppuswamy, N., Saminathan, V., Udhayakumar, M., Vigneash, L., & Gopalakrishnan, P. (2017). Examining the role of motivation on employee performance in the public sector in Ghana. *International Journal of Scientific Research in Computer Science, Engineering and Information Technology*, 2(3), 396–402.
- Muda, I., Rafiki, A., & Harahap, M. R. (2014). Factors Influencing Employees ' Performance: A Study on the Islamic Banks in Islamic Science University of Malaysia University of North Sumatera. *International Journal of Business and Social Science*, 5(2), 73–81.
- Rahman, M. H. (2013). Job stress- Employees performance and health: A study on commercial bank in Bangladesh. *Global Journal of Management and Business Research Economics and Commerce*, 13(4), 9–13.
- Rahman, U., Wan Sulaiman, W. S., Nasir, R., & Omar, F. (2014). The role of job satisfaction as mediator in the relationship between self-efficacy and organizational citizenship behavior among Indonesian teachers. *International Journal of Business and Social Science*, 5(9), 255–261.
- Rahmawati, A., Haerani, S., Taba, M. I., & Hamid, N. (2016). Measures of organizational effectiveness: private and public sector performance. *Omega*, 32(3), 221–229. <https://doi.org/10.1016/j.omega.2003.11.002>
- Rasool H. F., Arfeen I. U., M. W. & A. U. (2015). Leadership Styles and Its Impact on Employee'S Performance in Health Sector of Pakistan. *City University Research Journal*, 5(1).

- Saleem, S., & Amin, S. (2013). The Impact of Organizational Support for Career Development and Supervisory Support on Employee Performance: An Empirical Study from Pakistani Academic Sector. *European Journal of Business and Management*, 5(5), 194–207.
- Schnake, M. E. (1983). an Empirical Assessment of the Effects of Affective Response in the Measurement of Organizational Climate. *Personnel Psychology*, 36(4), 791–804. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1983.tb00513.x>
- Shahzadi, I., Javed, A., Pirzada, S. S., Nasreen, S., & Khanam, F. (2014). Impact of Employee Motivation on Employee Performance. *European Journal of Business and ManagementOnline*, 6(23), 2222–2839. <https://doi.org/ISSN 2222-2839>
- Siengthai, S., & Pila-Ngarm, P. (2016). The interaction effect of job redesign and job satisfaction on employee performance. *Evidence-Based HRM: A Global Forum for Empirical Scholarship*, 4(2), 162–180. <https://doi.org/10.1108/EBHRM-01-2015-0001>
- Thamrin, H. M. (2012). The Influence of Transformational Leadership and Organizational Commitment on Job Satisfaction and Employee Performance. *International Journal of Innovation, Management and Technology*, 3(5). <https://doi.org/10.7763/IJIMT.2012.V3.299>
- Turkyilmaz, A., Akman, G., Ozkan, C., & Pastuszak, Z. (2011). Empirical study of public sector employee loyalty and satisfaction. *Industrial Management and Data Systems*, 111(5), 675–696. <https://doi.org/10.1108/02635571111137250>
- Vathanophas, Vichita; Thai-ngam, J. (2007). Competency Requirements for Effective Job Performance in The Thai Public Sector. *Contemporary Management Research*, 3(1), 45–70. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.7903/cmr.49>
- Walumbwa, F. O., Avolio, B. J., Gardner, W. L., Wernsing, T. S., & Peterson, S. J. (2008). Authentic leadership: Development and validation of a theory-based measure. *Journal of Management*, 34(1), 89–126. <https://doi.org/10.1177/0149206307308913>
- Yozgat, U., Yurtkoru, S., & Bilginoglu, E. (2013). Job Stress and Job Performance Among Employees in Public Sector in Istanbul: Examining the Moderating Role of Emotional Intelligence. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 75, 518–524. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.04.056>
- Zafar, Q., Ali, A., Hameed, T., Ilyas, T., & Younas, H. I. (2015). The Influence of Job Stress on Employees Performance in Pakistan. *American Journal of Social Science Research*, 1(4), 221–225. <http://www.aiscience.org/journal/ajssr>
- Zeb, A., & Saeed, G. (2015). the Impact of Job Stress on Employee's Performance: Investigating the Moderating effect of Employees Motivation. *City University Research Journal*, 5(1), 120–129.