

# Pengaruh Beban Kerja, Coping Stress, dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kinerja Guru

Mayasari, Ika Frida Varinsi Nainggolan, Febby Admannur, Ricky Affandy Sitanggang, Usrianto  
Simanjuntak, Hasrita Lubis, Safrida\*

Fakultas Ekonomi, Program Studi Magister Manajemen, Universitas Islam Sumatera Utara, Medan, Indonesia

Email Penulis Korespondensi: Safrida@fe.uisu.ac.id

**Abstrak**—Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja, *coping stress* dan motivasi terhadap produktivitas guru di SMP Negeri 1 Idi Kabupaten Aceh Timur. Penelitian yang dilakukan menggunakan pendekatan kuantitatif, sedangkan responden penelitian yang berjumlah 67 guru di SMP Negeri 1 Idi Kabupaten Aceh Timur. Kesimpulan penelitian yang dilakukan antara lain: 1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja terhadap produktivitas guru di SMP Negeri 1 Idi Kabupaten Aceh Timur. Hal ini dibuktikan dari nilai koefisien  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , yaitu  $3,126 > 1,668$  pada signifikan  $0,002 < 0,05$ . Artinya hipotesis penelitian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. 2) Terdapat pengaruh positif tetapi tidak signifikan antara *coping stress* terhadap produktivitas guru di SMP Negeri 1 Idi Kabupaten Aceh Timur. Hal ini dibuktikan dari nilai koefisien  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , yaitu  $0,050 < 1,668$  pada signifikan  $0,960 > 0,05$ . Artinya hipotesis penelitian  $H_0$  diterima dan  $H_2$  ditolak. 3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap produktivitas guru di SMP Negeri 1 Idi Kabupaten Aceh Timur. Hal ini dibuktikan dari nilai koefisien  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , yaitu  $6,982 > 1,669$  pada signifikan  $0,000 < 0,05$ . Artinya hipotesis penelitian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. 4) Terdapat pengaruh positif antara beban kerja, *coping stress* dan motivasi terhadap produktivitas guru di SMP Negeri 1 Idi Kabupaten Aceh Timur. Hal ini berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan menggunakan uji F (uji simultan) bahwa variabel yang terdiri dari beban kerja ( $X_1$ ), *coping stress* ( $X_2$ ), motivasi ( $X_3$ ) bernilai signifikan  $\alpha 0,000 < 0,05$  dan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $136,452 > 3,13$ ). Dengan demikian diperoleh keputusan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_4$  diterima. Besarnya angka koefisien determinasi (R Square) adalah R Square 0,860 atau sama dengan 86 %. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel Beban Kerja ( $X_1$ ), *Coping Stress* ( $X_2$ ), Motivasi ( $X_3$ ) secara simultan (bersama- sama) berpengaruh terhadap variabel Produktivitas Guru (Y) sebesar 86 %. Sedangkan sisanya yaitu  $100 \% - 86 \% = 14 \%$ . Artinya 14 % dipengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan regresi atau variabel yang diteliti.

**Kata Kunci:** Beban Kerja; Coping Stress; Motivasi; Produktivitas Kerja

**Abstract**—This research was conducted with the aim of determining the influence of workload, stress coping and motivation on teacher productivity at SMP Negeri 1 Idi, East Aceh Regency. The research was conducted using a quantitative approach, while the research respondents were 67 teachers at SMP Negeri 1 Idi, East Aceh Regency. The conclusions of the research conducted include: 1) There is a positive and significant influence between workload on teacher productivity at SMP Negeri 1 Idi, East Aceh Regency. This is proven by the coefficient value  $t_{count} < t_{table}$ , namely  $3.126 > 1.668$  with a significance of  $0.002 < 0.05$ . This means that the research hypothesis  $H_0$  is rejected and  $H_1$  is accepted. 2) There is a positive but not significant influence between stress coping on teacher productivity at SMP Negeri 1 Idi, East Aceh Regency. This is proven by the coefficient value  $t_{count} > t_{table}$ , namely  $0.050 < 1.668$  with a significance of  $0.960 > 0.05$ . This means that the research hypothesis  $H_0$  is accepted and  $H_2$  is rejected. 3) There is a positive and significant influence between motivation and teacher productivity at SMP Negeri 1 Idi, East Aceh Regency. This is proven by the coefficient value  $t_{count} < t_{table}$ , namely  $6.982 > 1.669$  with a significance of  $0.000 < 0.05$ . This means that the research hypothesis  $H_0$  is rejected and  $H_1$  is accepted. 4) There is a positive influence between workload, stress coping and motivation on teacher productivity at SMP Negeri 1 Idi, East Aceh Regency. This is based on the results of research conducted using the F test (simultaneous test) that the variables consisting of workload ( $X_1$ ), coping stress ( $X_2$ ), motivation ( $X_3$ ) have a significant value of  $\alpha 0.000 < 0.05$  and the value of  $F_{count} > F_{table}$  ( $136,452 > 3.13$ ). Thus, the decision is obtained that  $H_0$  is rejected and  $H_4$  is accepted. The coefficient of determination (R Square) is R Square 0.860 or equal to 86%. This figure means that the variables Workload ( $X_1$ ), Coping Stress ( $X_2$ ), Motivation ( $X_3$ ) simultaneously (together) influence the Teacher Productivity variable (Y) by 86%. While the remainder is  $100\% - 86\% = 14\%$ . This means that 14% is influenced by other variables outside the regression equation or the variables studied.

**Keywords:** Workload; Coping Stress; Motivation; Work Productivity

## 1. PENDAHULUAN

Produktivitas dalam dunia pendidikan merupakan aspek yang sangat krusial, karena berkaitan erat dengan keseluruhan proses penataan dan penggunaan sumber daya untuk mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien. Dalam konteks pendidikan, guru menjadi elemen kunci yang memiliki peran sentral dalam mencapai tujuan tersebut. Oleh karena itu, penilaian terhadap produktivitas kerja guru menjadi hal yang tidak dapat diabaikan. Kepala sekolah dan pengawas menjadi pihak yang memiliki tanggung jawab untuk mengevaluasi produktivitas kerja guru.

Guru yang dianggap produktif adalah mereka yang mampu mengaplikasikan kreativitas dan inovasi dalam pelaksanaan pembelajaran. Mereka tidak hanya menjalankan tugas rutin, tetapi juga terlibat dalam refleksi diri melalui penelitian tindakan kelas, berkolaborasi dengan rekan sejawat, serta berkomitmen pada perbaikan dan peningkatan mutu pembelajaran. Kemampuan untuk memahami dan mengaplikasikan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dalam kehidupan modern juga menjadi ciri khas guru produktif.

Produktivitas kerja guru memiliki perbedaan mendasar dengan hasil produksi benda dan jasa yang dapat dihitung dan diukur secara langsung. Dalam konteks ini, produktivitas kerja guru lebih mengacu pada bagaimana

seorang guru menjalankan tugasnya, unjuk kerja, dan kontribusinya terhadap mutu pendidikan. Standar kerja yang diharapkan dari seorang guru mencakup kemampuan untuk melaksanakan tugas, upaya meningkatkan hasil kerja, semangat untuk terus berkembang, dan kemampuan untuk membandingkan hasil kerja dengan sumber daya yang digunakan.

Salah satu institusi pendidikan yang menjadi fokus penelitian ini adalah SMP Negeri 1 Idi Kabupaten Aceh Timur. Meskipun kepala sekolah dan komite telah berupaya meningkatkan produktivitas guru, masih terdapat beberapa masalah yang menghambat kinerja guru. Beberapa di antaranya adalah ketidakmampuan guru untuk bekerja secara kreatif dan inovatif, kurangnya penetapan target yang ambisius, ketidakmampuan mencapai standar kerja yang diharapkan, dan belum optimalnya pelayanan kepada siswa.

Permasalahan ini diduga berkaitan erat dengan beban kerja yang harus ditanggung oleh guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Beban kerja, yang melibatkan sejumlah kegiatan fisik dan psikis yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, dapat menjadi sumber stres bagi guru. Tingkat keahlian yang tinggi, kecepatan kerja yang tinggi, dan volume kerja yang besar adalah faktor-faktor yang dapat meningkatkan tingkat stres guru. Oleh karena itu, manajemen sekolah perlu memperhatikan dan menyesuaikan beban kerja agar sesuai dengan kemampuan guru, sehingga tidak menimbulkan stres yang dapat menghambat produktivitas. Coping stress, sebagai mekanisme yang dilakukan individu untuk mengatasi stres, juga menjadi faktor penting dalam peningkatan produktivitas kerja guru. Guru yang dapat efektif mengelola stres akan lebih mampu menjalankan tugasnya dengan baik. Coping stress melibatkan perubahan kognitif dan perilaku yang melibatkan upaya individu untuk menghadapi tuntutan internal dan eksternal dalam kehidupan sehari-hari.

Selain itu, motivasi guru juga memiliki peran signifikan dalam meningkatkan produktivitas kerja. Motivasi menjadi pendorong dasar yang menggerakkan guru untuk bekerja dengan gairah, efektif, dan terintegrasi untuk mencapai kinerja maksimal. Motivasi dapat bersumber dari faktor internal dan eksternal, termasuk hubungan antarpribadi, penggajian, supervisi kepala sekolah, dan kondisi kerja.

Dalam konteks SMP Negeri 1 Idi Kabupaten Aceh Timur, perlu diperhatikan indikasi motivasi guru yang cenderung rendah, seperti kurangnya tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, kesulitan mengembangkan kemampuan melalui karya ilmiah, dan kejenuhan menghadapi siswa yang malas belajar. Peningkatan motivasi guru menjadi suatu kebutuhan mendesak untuk memperbaiki kinerja dan mutu pendidikan di sekolah tersebut.

Dengan menggali lebih dalam mengenai pengaruh beban kerja, coping stress, dan motivasi terhadap produktivitas kinerja guru di SMP Negeri 1 Idi Kabupaten Aceh Timur, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas guru. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar bagi pihak sekolah untuk merancang strategi dan intervensi yang efektif guna meningkatkan produktivitas kerja guru dan, secara keseluruhan, mutu pendidikan di SMP Negeri 1 Idi Kabupaten Aceh Timur.

## **2. METODOLOGI PENELITIAN**

### **2.1 Beban Kerja**

Beban kerja, menurut sejumlah ahli, memiliki beberapa pengertian. Menurut Danang Sunyoto (2016: 64), beban kerja adalah ketegangan yang timbul akibat tugas yang terlalu banyak, menyebabkan stress. Soeprihanto (2003: 27) menyatakan bahwa beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Dhania (2010: 2) menjelaskan bahwa beban kerja adalah kegiatan yang membutuhkan proses mental atau kemampuan seseorang yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu, baik secara fisik maupun psikis. Menpan dalam Antonius (2020: 3) mendefinisikan beban kerja sebagai sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Dengan demikian, beban kerja dapat diartikan sebagai keadaan di mana pekerja dihadapkan pada tugas yang harus diselesaikan dalam waktu yang telah ditentukan. Dampak dari beban kerja, menurut Irawati (2017: 125), mencakup peningkatan tingkat absensi, penurunan kualitas kerja, dan keluhan pelanggan. Indikator beban kerja dalam penelitian Putra (2012:22) melibatkan target pencapaian, kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan standar pekerjaan. Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja, menurut Aminah Soleman (Jurnal Arika, 2011:85), melibatkan faktor eksternal dan faktor internal.

### **2.2 Coping Stress**

Menurut Richard Lazarus dalam Luke Seward (2018 : 2), stres adalah keadaan kecemasan yang dihasilkan ketika peristiwa dan tanggung jawab melebihi kemampuan coping seseorang. Secara fisiologis, stres didefinisikan sebagai tingkat keausan pada tubuh. Menurut Kartika Sari Dewi (2012 : 196), stres adalah suatu proses dalam rangka menilai suatu peristiwa sebagai suatu yang mengancam. Coping berasal dari kata "to cope with" berarti mengatasi atau menanggulangi. *Coping stress* adalah suatu usaha untuk mengontrol, mengurangi, dan menanggulangi ancaman yang menyebabkan timbulnya stres (Petty Gina & Putri Nurdina, 2012 : 220). Menurut Dewi (2012 : 25), coping stress merupakan respon individu dengan cara tertentu terhadap jenis stres yang dialaminya. terdiri atas pendekatan pengurangan dampak emosional dari stres, contohnya: mekanisme pertahanan diri, humor; serta pendekatan problem-solving terhadap stres. Menurut Rita L. Atkinson, dkk (2005 : 378) *coping* adalah suatu cara yang

dilakukan seseorang untuk mengatasi tuntutan dan tekanan yang dapat menimbulkan akibat stres. Untuk mengatasi tekanan yang muncul maka dibuat suatu strategi. Strategi *coping* adalah upaya secara kognitif dan behavioral untuk mengatur tuntutan baik eksternal maupun internal yang dianggap membebani. Lazarus dan Folkman (1984 : 150-152) mengemukakan bahwa terdapat dua strategi coping berdasarkan fungsinya, yaitu emotional-focused coping dan problem-focused coping. Emotional-focused coping bertujuan untuk melakukan kontrol terhadap respons emosional terhadap situasi penyebab stres, baik dalam pendekatan secara perilaku maupun kognitif.

Secara umum ada 2 bentuk dan jenis *Coping* stress menurut Lazarus dan Folkman dalam (Santrock, 2003 : 566 ), yaitu *problem- focused Coping* dan *Emosian-Focused Coping* atau *coping*. adapun indikator *coping stress* berdasarkan aspek-aspek dari coping stress sebagaimana yang disebutkan oleh Carver dan Wientraub dan Wientraub, (1989 : 67-83) antara lain adalah keaktifan diri, perencanaan, penerimaan, kontrol diri, dukungan sosial instrumental, dukungan sosial yang bersifat emosional dan religiusitas. Berikutnya dijelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi *Coping Stress* menurut Syamsu Yusuf dan A. Juntika Nurihsan (2011 266-267) menyebutkan bahwa coping stress sebagai upaya untuk mereduksi atau mengatasi permasalahan yaitu tentang dukungan sosial, kepribadian, humoris, *optimisme*.

### **2.3 Motivasi**

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Ada beberapa definisi yang penemu yang mendefinisikan motivasi yaitu menurut Edwin B. Flippo dalam Tsauri (2013 : 180-181) menyatakan bahwa motivasi merupakan suatu keahlian, dalam menggerakkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai. Menurut Hamzah B. Uno (2014 : 1) motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang bertingkah laku. Menurut Hasibuan (2003 : 92) motivasi sangat penting untuk diberikan kepada seseorang yang memerlukan semangat dan dukungan untuk kemajuan dirinya karena dengan motivasi ini diharapkan setiap. Pengertian motivasi lainnya dikemukakan oleh Santrock (2007 : 510) bahwa “motivasi adalah proses yang memberi semangat, arah dan kegigihan perilaku yang penuh energi, dan bertahan lama”. Pengertian motivasi lainnya dikemukakan oleh Santrock (2007 : 510) bahwa “motivasi adalah proses yang memberi semangat, arah dan kegigihan perilaku yang penuh energi, dan bertahan lama”.

### **2.4 Produktivitas Kinerja Guru**

Produktivitas adalah perbandingan antara hasil dari suatu pekerjaan karyawan dengan pengorbanan yang telah dikeluarkan. Hal ini sesuai dengan pendapat Sinungan, (2003 : 12), secara umum produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang atau jasa) dengan masuknya yang sebenarnya. Produktivitas juga diartikan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang-barang atau jasa-jasa. Tisnawati. S. dan Kurniawan 2005 : 369 mengemukakan kembali bahwa produktivitas adalah ukuran sampai sejauhmana sebuah kegiatan mampu mencapai target kuantitas dan kualitas yang telah ditetapkan. bentuk peningkatan kemampuan karyawan untuk menghasilkan laba perusahaan yang dapat diwujudkan melalui pengoptimalan kinerja yang tercermin pada besarnya produksi, kualitas produksi, efektivitas dan efisiensi serta untuk merealisasikan kepuasan kerja karyawan pada tingkat yang lebih optimal. Dalam dunia pendidikan, produktivitas dapat diartikan sebagai cara penggunaan input seperti man, money, material, method dalam melaksanakan proses pendidikan terutama dalam mengelola pembelajaran sehingga tercapainya hasil yang diinginkan secara efektif dan efisien (Engkoswara & Komariah, 2011 : 40). Jadi, produktivitas pendidikan yaitu cara menggunakan semua sumberdaya manajemen untuk mengelola proses pembelajaran di sekolah. individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi

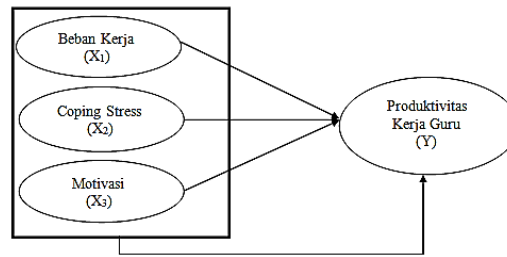
### **2.5 Tunjangan Pegawai**

Menurut (Bangun 2012) tunjangan adalah bagian dari kompensasi yang ditawarkan kepada pegawai. (Rivai 2011) juga menyebutkan tunjangan pegawai adalah sesuatu yang diterima pegawai sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada instansi. Pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi employers maupun employees baik yang langsung berupa uang (finansial) maupun yang tidak langsung berupa non uang. Menurut (Hasibuan 2014) Benefit dan service adalah kompensasi tambahan (financial atau nonfinansial) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan mereka.

Adapun jenis-jenis tunjangan menurut (Saputra and Wibowo 2017) terbagi menjadi beberapa bagian yaitu tunjangan wajib, tunjangan pengangguran, tunjangan karyawan, tunjangan kesehatan. Tujuan dari pemberian tunjangan ialah Meningkatkan daya tarik organisasi bagi calon pegawai baru. Organisasi yang menyediakan berbagai macam tunjangan hingga diyakini dapat menjamin rasa aman pegawai, baik pada saat masih aktif bekerja maupun pegawai telah pensiun pada umumnya menjadi daya tarik tersendiri bagi sebagian calon pegawai baru. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pada diri individu, termasuk guru menurut Sofyan Tsauri □2013 : 164□ antara lain yaitu kemampuan, sikap, situasi dan keadaan lingkungan, motivasi, upah, tingkat pendidikan, perjanjian kerja, penerapan teknologi.

## 2.6 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual yang digunakan dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

## 2.7 Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan atau jawaban yang masih bersifat sementara terhadap suatu masalah yang sifatnya masih praduga sebab masih harus dibuktikan terlebih dahulu kebenarannya dengan pembuktian ilmiah. Hipotesis dalam penelitian ini terbagi menjadi empat berdasarkan rumusan masalah penelitian, antara lain: Berdasarkan teori dan kerangka konsep, maka hipotesis penelitian ini sebagai berikut :

- H1 : Terdapat pengaruh beban kerja terhadap produktivitas guru di SMP Negeri 1 Idi Kabupaten Aceh Timur
- H2 : Terdapat pengaruh coping stress terhadap produktivitas guru di SMP Negeri 1 Idi Kabupaten Aceh Timur.
- H3 : Terdapat pengaruh motivasi terhadap produktivitas guru di SMP Negeri 1 Idi Kabupaten Aceh Timur.
- H4 : Terdapat pengaruh beban kerja, coping stress dan motivasi terhadap produktivitas guru di SMP Negeri 1 Idi Kabupaten Aceh Timur.

## 2.8 Populasi dan Sampel

Menurut Bungin (2013 : 30) menjelaskan bahwa populasi penelitian merupakan keseluruhan dari obyek penelitian yang dapat berupa manusia, hewan, tumbuh- tumbuhan, udara, gejala, nilai, peristiwa, sikap hidup, dan sebagainya, sehingga obyek-obyek ini dapat menjadi sumber data penelitian. Menurut Sugiyono (2019:126) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek / subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun jumlah seluruh guru di SMP Negeri 1 Idi Kabupaten Aceh Timur adalah 67 orang.

Sedangkan menurut Sugiyono (2018 : 81) menjelaskan bahwa sampel merupakan bagian dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representative. Bungin (2013 : 72) menjelaskan bahwa sampel adalah sebuah proses menyeleksi kumpulan- kumpulan elemen dari sebuah populasi dari penelitian untuk menjadi wakil dari populasi tersebut. Perencanaan sampel dengan bobot yang representatif kadang kurang memuaskan peneliti, karena kadang upaya mendeskripsikan populasi kurang berhasil. Dengan teknik penarikan sampel secara total sampling maka sampel dalam penelitian ini berjumlah 67 guru.

## 2.9 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2009 : 308) “teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data”. Pengumpulan data dalam sebuah penelitian dapat dilakukan melalui studi kepustakaan dan angket. Data adalah bahan keterangan tentang sesuatu objek penelitian yang diperoleh di lokasi penelitian. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah menggunakan studi kepustakaan dengan angket penelitian.

## 2.10 Operasional Variabel

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel, yaitu:

- a. Variabel Bebas/Independen yaitu variabel yang mempengaruhi atau mendahului variabel terikat. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas terdiri dari 3 macam, yaitu Beban Kerja (X1), Coping Stress (X2), dan Motivasi (X3).
- b. Variabel terikat/dependen yaitu variabel yang merupakan akibat atau tergantung pada variabel yang mendahuluinya. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah “Produktivitas Kerja” yang dinyatakan dengan variabel Y. Berikut pada Tabel 1 menunjukkan kisi kisi instrumen penelitian

Tabel 1. Kisi-kisi Instrumen Penelitian

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Banyaknya Item
Beban Kerja (X <sub>1</sub> )	Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Beban	a. Target Yang harus dicapai. b. Kondisi pekerjaan	10

	kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu (Soeprihanto, 2003 : 27)	c. Penggunaan waktu Kerja d. Standar pekerjaan	
Coping Stress (X <sub>2</sub> )	Coping stress adalah suatu usaha untuk mengontrol, mengurangi, & menanggulangi ancaman yang menyebabkan timbulnya stres (Petty Gina & Putri Nurdina, 2012 : 220).	a. Keaktifan diri b. Perencanaan c. Penerimaan d. Kontrol diri e. Dukungan sosial instrumental f. Dukungan sosial yang bersifat emosional g. religiusitas	10
Motivasi (X <sub>3</sub> )	Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang bertindak. Dorongan ini berada pada diri seseorang yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu yang sesuai dengan dorongan dalam dirinya. Oleh karena itu, perbuatan seseorang yang didasarkan atas motivasi tertentu mengandung tema sesuai dengan motivasi yang mendasarinya (Hamzah B. Uno, 2014 : 1)	a. tanggung jawab dalam melakukan kerja b. prestasi yang dicapai c. pengembangan diri d. kemandirian dalam bertindak	10
Produktivitas Kinerja (Y)	Produktivitas kinerja adalah bentuk peningkatan kemampuan karyawan untuk menghasilkan laba perusahaan yang dapat diwujudkan melalui pengoptimalan kinerja yang tercermin pada besarnya produksi, kualitas produksi, efektivitas dan efisiensi serta untuk merealisasikan kepuasan kerja karyawan pada tingkat yang lebih optimal (Abdul Hamid Mursi, 2006 : 202)	a. Kemampuan b. Meningkatkan hasil yang dicapai c. Semangat kerja d. Pengembangan diri e. Mutu f. efisiensi	10

## 2.11 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini meliputi: Uji Kualitas Data, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Hipotesis, dan Koefisien Determinasi.

### 2.11.1 Uji Kualitas Data

Uji kualitas data dalam penelitian ini meliputi: Uji Validitas, Uji Reliabilitas :

#### a. Validitas

Untuk uji validitas butir instrumen digunakan rumus korelasi productmoment dengan taraf signifikan 5%. Kriteria penerimaan untuk uji validitas butir item adalah jika koefisien korelasi  $r_{hitung} > r_{tabel}$  pada taraf signifikan  $\alpha = 0,05$ . Ini berarti item dikatakan valid apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  pada taraf signifikan  $\alpha = 0,05$  dan sebaliknya, item tidak valid jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  pada taraf signifikan  $\alpha = 0,05$ . Item yang dinyatakan tidak valid, tidak digunakan untuk memperoleh data penelitian..

#### b. Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah tingkat kehandalan angket. Angket yang reliabel digunakan untuk mengukur konsistensi hasil pengukuran dari angket dalam penggunaan yang berulang terhadap kelompok yang sama akan menghasilkan data yang sama dengan asumsi tidak terdapat perubahan psikologis pada responden. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan One Shot Method dengan uji statistik Cronbach' Alpha (a) dengan kriteria pengambilan keputusan sebagaimana dinyatakan oleh Ghazali (2016:43), yaitu :

1. Apabila angka reliabilitas Cronbach' Alpha (a) melebihi angka 0, 6 atau  $\alpha > 0, 6$  maka instrumen tersebut reliabel, artinya angket dapat dipercaya dan dapat digunakan.
2. Apabila angka reliabilitas Cronbach' Alpha (a) kurang dari angka 0, 6 atau  $\alpha < 0, 6$  maka instrumen tersebut tidak reliabel, artinya angket tidak dapat dipercaya dan tidak dapat digunakan.

### 2.11.2 Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi dasar dalam penelitian ini meliputi: Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas dan Uji Heterokedastisitas.

#### a. Uji normalitas

Uji normalitas adalah uji untuk mengukur apakah data kita memiliki distribusi normal sehingga dapat dipakai dalam statistik parametrik, jika data tidak berdistribusi normal dapat dipakai statistik non parametrik (Wiratna Sujarweni, 2015 : 120). Uji distribusi normal merupakan syarat untuk semua uji statistik. Kriteria pengujian:

1. Jika signifikansi kurang dari 0,05 maka kesimpulannya data tidak berdistribusi normal.
2. Jika signifikansi lebih dari 0,05 maka data berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas dengan melihat nilai Tolerance dan Inflation factor (VIF) pada model regresi. Cara untuk mengetahui ada atau tidaknya gejala multikoliniearitas antara lain dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance, apabila nilai VIF kurang < dari 10 dan Tolerance lebih > dari 0,1 maka dinyatakan tidak terjadi multikoliniearitas. Menurut Singgih Santoso (2012 : 236) rumus yang digunakan adalah sebagai berikut.

$$VIF = \frac{1}{Tolerance} \text{ atau } Tolerance = \frac{1}{VIF} \tag{1}$$

c. Uji Heteroskedastisitas

Heterokedastisitas adalah varian residual yang tidak sama pada semua pengamatan di dalam model regresi. Regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas. Pendeteksian ada atau tidaknya heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai probabilitas melalui bantuan program SPSS. Apabila nilai probabilitasnya lebih besar > nilai aphanya (0,05), maka dipastikan model regresi tidak mengandung unsur heteroskedastisitas.

d. Analisis regresi berganda

Menurut Sugiyono (2009 : 188), persamaan analisis regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut :

Dimana :

Y = Nilai taksiran produktivitas kinerja guru

$\alpha$  = Konstanta atau bila harga X = 0

b1b2 = Koefisien arah regrasi yang menyatakan perubahan nilai Y apabila terjadi perubahan nilai X

X1 = Beban Kerja X2 = Coping Stress X3 = Motivasi

e. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Menurut Imam Ghozali (2016:23), uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R2 yang kecil menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas.

**2.11.3 Pengujian Hipotesis**

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan pengujian secara parsial (uji t) dan menyajikan secara simultan (uji f ). Hipotesis yang akan diuji dan dibuktikan dalam penelitian ini berkaitan dengan variabel-variabel bebas yaitu beban kerja, coping stress dan motivasi terhadap variabel terikat.

a. Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara bersama-sama (simultan) dapat berpengaruh terhadap variabel dependent. Cara yang digunakan adalah dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel dengan ketentuan sebagai berikut :

H0 :  $\beta_1 = 0$  yaitu Tidak ada pengaruh beban kerja, coping stress dan motivasi terhadap produktivitas guru di SMP Negeri 1 Idi Kabupaten Aceh Timur.

H1 :  $\beta_1 \neq 0$  yaitu ada pengaruh beban kerja, coping stress dan motivasi terhadap produktivitas guru di SMP Negeri 1 Idi Kabupaten Aceh Timur.

b. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (Uji t) dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing- masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Uji t dilakukan dengan membandingkan thitung terhadap ttabel. Uji t digunakan untuk menguji salah satu hipotesis di dalam penelitian yang menggunakan analisis regresi linier berganda. Uji t digunakan untuk menguji secara parsial masing-masing variabel. Hasil Uji t dapat dilihat pada tabel coefficients pada kolom sig. dengan kriteria :

**3. HASIL DAN PEMBAHASAN**

**3.1 Analisa**

**3.1.1 Analisis Data**

Responden dalam penelitian ini adalah para pegawai yang bekerja di SMP Negeri 1 Idi Kabupaten Aceh Timur yang beralamat di Jl. Jalan Peutuah Husin Gampong Jawa, Kecamatan Idi Rayeuk, Kabupaten Aceh Timur. Mengenai karakteristik responden dalam penelitian ini dijelaskan pada Tabel 2 di bawah ini:

**Tabel 2.** Karakteristik Guru SMP Negeri 1 Idi Kabupaten Aceh Timur

No	Pegawai	Jumlah
1	Guru PNS	39
2	Tenaga Kontrak	15
3	Guru Bakti	13
Total		67

Untuk memberikan gambaran yang jelas sehubungan dengan jawaban- jawaban dari responden sehubungan dengan variabel penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut.

1. Rekapitulasi Nilai Angket Beban Kerja ( $X_1$ )

Untuk melihat gambaran distribusi jawaban responden pada setiap item angket pada variabel coping stress dapat dijelaskan pada Tabel 3 sebagai berikut:

**Tabel 3.** Rekapitulasi Beban Kerja ( $X_1$ )

Angket	Sangat Setuju		Setuju		Ragu-Ragu		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	27	40.3	21	31.3	13	19.4	6	9	0	-
2	28	41.8	21	31.3	10	14.9	6	9	2	3
3	19	28.4	28	41.8	6	9	12	17.9	2	3
4	28	41.8	20	29.9	12	17.9	5	7.5	2	3
5	31	46.3	16	23.9	14	20.9	5	7.5	1	1.5
6	17	25.4	32	47.8	15	22.4	2	3	1	1.5
7	25	37.3	14	20.9	18	26.9	9	13.4	1	1.5
8	38	56.7	8	11.9	14	20.9	4	6	3	4.5
9	22	32.8	23	34.3	19	28.4	2	3	1	1.5
10	29	43.3	21	31.3	7	10.4	9	13.4	1	1.5
Rata-Rata	26	39.4	20	30.4	13	19.1	6	9	1	2.1

2. Rekapitulasi Nilai Angket Coping Stress ( $X_2$ )

Untuk melihat gambaran distribusi jawaban responden pada setiap item angket pada variabel coping stress dapat dijelaskan pada Tabel 4 berikut:

**Tabel 4.** Rekapitulasi Nilai Angket Coping Stress ( $X_2$ )

Angket	Sangat Setuju		Setuju		Ragu-Ragu		TidakSetuju		Sangat Tidak Setuju	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	22	32.8	23	34.3	14	20.9	6	9	2	3
2	21	31.3	25	37.3	15	22.4	6	9	0	-
3	19	28.4	25	37.3	8	11.9	11	16.4	4	6
4	26	38.8	19	28.4	12	17.9	7	10.4	3	4.5
5	27	40.3	17	25.4	10	14.9	9	13.4	4	6
6	21	31.3	24	35.8	15	22.4	6	9	1	1.5
7	28	41.8	15	22.4	13	19.4	8	11.9	3	4.5
8	30	44.8	13	19.4	16	23.9	5	7.5	3	4.5
9	16	23.9	28	41.8	19	28.4	4	6	0	-
10	28	41.8	16	23.9	15	22.4	7	10.4	1	1.5
Rata-Rata	24	35.5	21	30.6	14	20.4	7	10.3	2	3.1

3. Rekapitulasi Nilai Angket Motivasi ( $X_3$ )

Untuk melihat gambaran distribusi jawaban responden pada setiap kuesioner pertanyaan pada variabel motivasi dapat dijelaskan pada Tabel 5 berikut :

**Tabel 5.** Rekapitulasi Nilai Angket Motivasi ( $X_3$ )

Angket	Sangat Setuju		Setuju		Ragu-Ragu		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	27	40.3	19	28.4	14	20.9	6	9	1	1.5
2	26	38.8	19	28.4	13	19.4	7	10.4	2	3
3	19	28.4	24	35.8	9	13.4	13	19.4	2	3
4	29	43.3	17	25.4	11	16.4	7	10.4	3	4.5
5	24	35.8	22	32.8	12	17.9	5	7.5	4	6
6	17	25.4	28	41.8	15	22.4	5	7.5	2	3
7	19	28.4	21	31.3	18	26.9	7	10.4	2	3
8	30	44.8	16	23.9	13	19.4	5	7.5	3	4.5
9	20	29.9	26	38.8	16	23.9	4	6	1	1.5
10	32	47.8	19	28.4	9	13.4	6	9	1	1.5
Rata-Rata	24	36.3	21	31.5	13	19.4	7	9.7	2	3.1

4. Rekapitulasi Nilai Angket Productivitas Guru (Y)

Untuk melihat gambaran distribusi jawaban responden pada setiap item angket pada variabel produktivitas guru dapat dijelaskan pada Tabel 6 berikut :

**Tabel 6.** Rekapitulasi Nilai Angket Produktivitas Guru (Y)

Angket	Sangat Setuju		Setuju		Ragu-Ragu		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	27	40.3	19	28.4	13	19.4	7	10.4	1	1.5
2	23	34.3	20	29.9	18	26.9	5	7.5	1	1.5
3	20	29.9	23	34.3	10	14.9	12	17.9	2	3
4	24	35.8	22	32.8	15	22.4	5	7.5	1	1.5
5	28	41.8	15	22.4	14	20.9	7	10.4	3	4.5
6	20	29.9	26	38.8	16	23.9	4	6	1	1.5
7	27	40.3	15	22.4	14	20.9	9	13.4	2	3
8	29	43.3	14	20.9	19	28.4	3	4.5	2	3
9	21	31.3	24	35.8	21	31.3	1	1.5	0	-
10	27	40.3	18	26.9	12	17.9	9	13.4	1	1.5
Rata-Rata	25	36.7	20	29.3	15	22.7	6	9.3	1	2.1

### 3.1.2 Analisis Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk menguji ketepatan instrumen penelitian dalam mengumpulkan data yang diolah dari hasil penyebaran angket. Sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk menilai tingkat konsistensi dari instrumen penelitian apakah instrumen tersebut konsisten digunakan untuk mengumpulkan data.

#### a. Variabel Beban Kerja

Berdasarkan hasil uji validitas seluruh variabel angket beban kerja maka didapatkan hasil pada Tabel 7 berikut ini:

**Tabel 7.** Validitas Variabel Beban Kerja

No	Item Angket	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	Item 1	0.846	0,244	Valid
2	Item 2	0.808	0,244	Valid
3	Item 3	0.882	0,244	Valid
4	Item 4	0.855	0,244	Valid
5	Item 5	0.867	0,244	Valid
6	Item 6	0.781	0,244	Valid
7	Item 7	0.773	0,244	Valid
8	Item 8	0.892	0,244	Valid
9	Item 9	0.778	0,244	Valid
10	Item 10	0.809	0,244	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas seluruh variabel angket beban kerja telah memenuhi syarat validitas, yaitu  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Oleh sebab itu, item-item angket tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian ini. Sedangkan untuk mengetahui uji reliabilitas variabel beban kerja menggunakan Koefisien Cronbach Alpha  $> 0,70$  dapat dilihat pada Tabel 8 berikut ini :

**Tabel 8.** Reabilitas Beban Kerja

Variabel	Cronbach Alfa Hitung	Cronbach Alfa Standar	Keputusan
Beban Kerja	0,949	0,7	Reliebel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas variabel beban kerja menunjukkan bahwa seluruh item angket telah memenuhi syarat uji reliabilitas, dimana nilai Cronbach Alfa hitung lebih besar dari nilai Cronbach Alfa standar ( $0,949 > 0,700$ ). Sehingga disimpulkan bahwa seluruh item angket beban kerja memiliki tingkat konsistensi dan dapat digunakan untuk mengumpulkan data.

#### b. Variabel *Coping Stress*

Untuk melihat gambaran distribusi jawaban responden pada setiap item angket pada *coping stress* dapat dijelaskan pada Tabel 9 berikut:

**Tabel 9.** Validitas Variabel Coping Stress

No	Item Angket	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	Item 1	0.780	0,244	Valid
2	Item 2	0.795	0,244	Valid
3	Item 3	0.865	0,244	Valid
4	Item 4	0.895	0,244	Valid
5	Item 5	0.893	0,244	Valid
6	Item 6	0.862	0,244	Valid

7	Item 7	0.862	0,244	Valid
8	Item 8	0.879	0,244	Valid
9	Item 9	0.847	0,244	Valid
10	Item 10	0.868	0,244	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas seluruh variabel angket *coping stress* telah memenuhi syarat validitas, yaitu  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Oleh sebab itu, item-item angket tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian ini. Sedangkan untuk mengetahui uji reliabilitas variabel motivasi menggunakan Koefisien Cronbach Alpha  $> 0,70$  dapat dilihat pada Tabel 10 berikut ini :

**Tabel 10.** Hasil Uji Reliabilitas *Coping Sress*

Variabel	Cronbach Alfa Hitung	Cronbach Alfa Standar	Keputusan
<i>Coping Stress</i>	0,958	0,7	Reliebel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas variabel coping stress telah memenuhi syarat uji reliabilitas, dimana nilai Cronbach Alfa hitung lebih besar dari nilai Cronbach Alfa standar ( $0,949 > 0,700$ ). Sehingga disimpulkan bahwa seluruh item angket coping stress memiliki tingkat konsistensi dan dapat digunakan untuk mengumpulkan data.

c. Variabel Perilaku Motivasi

Untuk melihat gambaran distribusi jawaban responden pada setiap kuesioner pertanyaan pada variabel motivasi dapat dijelaskan dalam Tabel 11 berikut:

**Tabel 11.** Validasi Variabel Motivasi

No	Item Angket	rhitung	Rtabel	Keterangan
1	Item 1	0,845	0,244	Valid
2	Item 2	0,79	0,244	Valid
3	Item 3	0,897	0,244	Valid
4	Item 4	0,827	0,244	Valid
5	Item 5	0,86	0,244	Valid
6	Item 6	0,762	0,244	Valid
7	Item 7	0,78	0,244	Valid
8	Item 8	0,87	0,244	Valid
9	Item 9	0,828	0,244	Valid
10	Item 10	0,786	0,244	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas seluruh variabel angket motivasi telah memenuhi syarat validitas, yaitu  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Oleh sebab itu, item-item angket tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian ini. Sedangkan untuk mengetahui uji reliabilitas variabel motivasi menggunakan Koefisien Cronbach Alpha  $> 0,70$  dapat dilihat pada Tabel 12 berikut ini:

**Tabel 12.** Hasil Reliabilitas Motivasi

Variabel	Cronbach Alfa Hitung	Cronbach Alfa Standar	Keputusan
Motivasi	0,951	0,7	Reliebel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas variabel angket motivasi telah memenuhi syarat uji reliabilitas, dimana nilai Cronbach Alfa hitung lebih besar dari nilai Cronbach Alfa standar ( $0,947 > 0,700$ ). Sehingga disimpulkan bahwa seluruh item angket motivasi memiliki tingkat konsistensi dan dapat digunakan untuk mengumpulkan data.

d. Variabel Produktivitas

Untuk melihat gambaran distribusi jawaban responden pada setiap item angket pada variabel produktivitas guru dapat dijelaskan sebagai berikut:

**Tabel 13.** Validitas Variabel Produktivitas Guru

No	Item Angket	rhitung	rtabel	Keterangan
1	Item 1	0,831	0,244	Valid
2	Item 2	0,864	0,244	Valid
3	Item 3	0,9	0,244	Valid
4	Item 4	0,778	0,244	Valid
5	Item 5	0,845	0,244	Valid
6	Item 6	0,776	0,244	Valid
7	Item 7	0,823	0,244	Valid
8	Item 8	0,871	0,244	Valid
9	Item 9	0,805	0,244	Valid
10	Item 10	0,785	0,244	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas seluruh variabel angket produktivitas guru telah memenuhi syarat validitas, yaitu  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Oleh sebab itu, item-item angket tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian ini. Sedangkan untuk mengetahui uji reliabilitas variabel produktivitas guru menggunakan Koefisien Cronbach Alpha  $> 0,70$  dapat dilihat pada Tabel 14 berikut ini:

**Tabel 14.** Validitas Variabel Produktivitas Guru

Variabel	Cronbach Alfa Hitung	Cronbach Alfa Standar	Keputusan
Produktivitas Guru	0,951	0,7	Reliebel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas variabel produktivitas guru menunjukkan bahwa seluruh item angket telah memenuhi syarat uji reliabilitas, dimana nilai Cronbach Alfa hitung lebih besar dari nilai Cronbach Alfa standar ( $0,947 > 0,700$ ). Sehingga disimpulkan bahwa seluruh item angket produktivitas guru memiliki tingkat konsistensi dan dapat digunakan untuk mengumpulkan data.

### 3.1.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk mengukur keabsahan atau ketepatan penggunaan variabel-variabel dalam penelitian. Metode uji asumsi klasik yang digunakan adalah uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heterokedastisitas.

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang telah standarisasi pada model regresi terdistribusi normal atau tidak. Nilai residual dikatakan normal jika nilai residual terstandarisasi sebagian besar mendekati nilai rata-ratanya. Kriteria pengujian normalitas harus memperhatikan taraf signifikansi berikut:

1. Jika signifikansi kurang dari 0,05 maka kesimpulannya data tidak berdistribusi normal.
2. Jika signifikansi lebih dari 0,05 maka data berdistribusi normal.

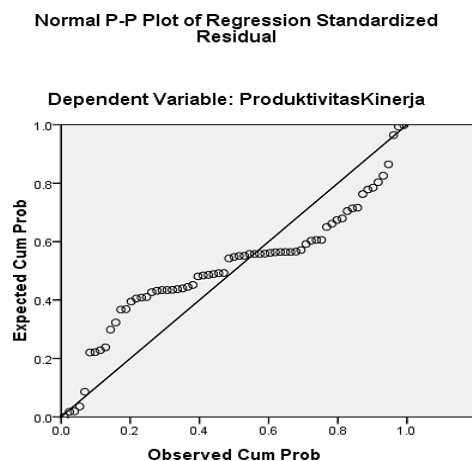
Untuk melihat normalitas data juga dapat dilakukan secara visual, yaitu melalui Normal P-P Plot, dengan ketentuan residual menyebar secara normal yaitu apabila titik-titik berada disekitar garis diagonal maka data penerlitan dapat disebut normal. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada Tabel 15 berikut:

**Tabel 15.** Hasil Uji Normalitas Data (One- Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		67
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.22872529
Most Extreme Differences	Absolute	.200
	Positive	.153
	Negative	-.200
Kolmogorov-Smirnov Z		1.636
Asymp. Sig. (2-tailed)		.119

1. Test distribution Is Normal
2. Calculated From data

Berdasarkan tabel hasil uji normalitas data pada tabel yang ditampilkan selanjutnya dilakukan dengan menggunakan uji *One-Sample Kolmogorov- Smirnov Test Z* menunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar  $0,115 > 0,05$ . Dengan demikian disimpulkan bahwa data yang ditunjukkan berdistribusi normal. Selanjutnya uji normalitas dilakukan dengan menggunakan analisis grafik yaitu berupa grafik P-P Plot yang dapat dilihat pada Gambar 1 berikut:



**Gambar 1.** Grafik Hasil Uji Normalitas

## b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk melihat nilai Tolerance dan Inflation factor (VIF) pada model regresi. Apabila nilai VIF kurang < dari 10 dan Tolerance lebih > dari 0,1 maka dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas. Dalam hal ini, uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji adanya korelasi antara variabel independen (bebas) terhadap variabel independen. Berikut dapat dilihat pada tabel 16 dibawah ini :

**Tabel 16.** Uji Multikolinieritas dengan VIF dan Tolerance Coefficientsa

Model	Coefficientsa				t	Sig.	Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients				Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	1.962	1.909			1.028	.308		
Beban Kerja	.332	.106	.331	3.126	.003	.189	5.294	
Coping Stress	.005	.103	.006	.050	.960	.173	5.788	
Motivasi	.609	.087	.633	6.982	.000	.258	3.883	

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas menggunakan SPSS pada tabel 16 diatas, didapatkan hasil bahwa nilai VIF variabel Beban Kerja ( $X_1$ ), *Coping Stress* ( $X_2$ ), Motivasi ( $X_3$ ), kurang dari 10 dan nilai Toleransinya lebih dari 0,1. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa dalam model regresi penelitian ini tidak ada multikolinearitas antar variabel independen.

## c. Uji Heterokedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan kepengamatan lain. Model regresi yang baik jika tidak terjadi heteroskedastisitas, dengan ketentuan:

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Berikut pada tabel 17 menunjukkan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan SPSS

**Tabel 17.** Hasil Uji Heteroskedastisitas Menggunakan SPSS

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1 (Constant)	.784	1.336			.587	.559		
Beban Kerja	.247	.074	.833	3.323	.001	.189	5.294	
Coping Stress	.019	.072	.071	.269	.789	.173	5.788	
Motivasi	-.243	.061	-.855	-3.980	.000	.258	3.883	

Dalam hasil perhitungan Tabel 17 di atas diketahui bahwa nilai signifikansi dari variabel Beban Kerja ( $X_1$ ), *Coping Stress* ( $X_2$ ), Motivasi ( $X_3$ ), kurang dari 0,05, dan Perilaku Organisasi ( $X_3$ ) kurang dari 0,05. Berdasarkan hal tersebut disimpulkan bahwa terjadi heteroskedastisitas karena terdapat salah satu variabel yang bernilai lebih dari 0,05 dalam model regresi.

**3.1.4 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Berikut pada Tabel 18 ditampilkan Hasil Uji Koefisien Determinasi :

**Tabel 18.** Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.931 <sup>a</sup>	.867	.860	330.471

Informasi tentang besarnya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Pengaruh tersebut disimbolkan dengan R (korelasi). Seperti yang terlihat dalam tabel model summary nilai pada kolom R adalah  $0,931 \times 0,867 = 0,807$ . Besarnya angka koefisien determinasi (R Square) adalah R Square 0,860 atau sama dengan 86 %. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel Beban Kerja ( $X_1$ ), *Coping Stress* ( $X_2$ ), Motivasi ( $X_3$ ) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel Produktivitas Guru (Y) sebesar 86 %. Sedangkan sisanya yaitu  $100 \% - 86 \% = 14 \%$ . Artinya 14 % dipengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan regresi atau variabel yang diteliti. Besarnya pengaruh variabel lain di sebut error (dilambangkan "e"). Untuk menghitung nilai error tersebut dapat menggunakan rumus  $e = 1 - R^2$ . Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai R square sebesar 0,867 sehingga mendekati angka "1". Dengan demikian disimpulkan bahwa pengaruh variabel  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$  terhadap variabel Y masih dalam kategori "Sangat Tinggi".

**3.1.5 Pengujian Hipotesis**

## a. Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linear berganda dimaksudkan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen (Tengibles, Reability, Responsiveness, Asurance, Empathy dan Trust) terhadap satu variabel dependen (Perceived) model ini mengasumsikan adanya hubungan dengan masing-masing prediktornya. Berdasarkan pengelolaan data yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa model hubungan dari analisis regresi linear berganda dapat dilihat dari Tabel 19 berikut ini:

**Tabel 19.** Uji Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients <sup>a</sup>					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	1.962	1.909		1.028	.308	1 (Constant)
Beban Kerja	.332	.106	.331	3.126	.003	Beban Kerja
Coping Stress	.005	.103	.006	.050	.960	Coping Stress
Motivasi	.609	.087	.633	6.982	.000	Motivasi

a. Dependent Variable: Produktivitas kinerja

b. Uji T

Uji T dilakukan untuk menguji hipotesis penelitian mengenai pengaruh dari masing-masing variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Pengambilan keputusan dilakukan dengan melihat nilai signifikansi pada tabel Coefficients. Biasanya dasar pengujian hasil regresi dilakukan dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% atau dengan taraf signifikannya sebesar 5% ( $\alpha = 0,05$ ). Adapun kriteria dari uji statistik T sebagai berikut

1. Jika nilai signifikansi uji  $t > 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Tidak ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai signifikansi uji  $t < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut dapat dilihat hasil Uji T pada Tabel 20 dibawah ini :

**Tabel 20.** Hasil Uji T

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	1.962	1.909		1.028	.308
Beban Kerja	.332	.106	.331	3.126	.003
Coping Stress	.005	.103	.006	.050	.960
Motivasi	.609	.087	.633	6.982	.000

c. Analisis Koefisien Determinasi F

Uji simultan F (Uji Simultan) digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh secara bersama-sama atau simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Pengambilan keputusan dilihat dari pengujian yang dilakukan dengan melihat nilai F yang terdapat di dalam tabel ANOVA, tingkat signifikansi yang digunakan yaitu sebesar 0,05. Adapun ketentuan dari uji F sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikan  $F < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya semua variabel independent/bebas memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen/terikat.
2. Jika nilai signifikan  $F > 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Artinya, semua variabel independent/bebas tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen/terikat. Untuk mengetahui pengujian hipotesis antara variabel  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$  terhadap variabel  $Y$  dapat dilihat pada Tabel 21 Uji F berikut :

**Tabel 21.** Hasil Uji F

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.470.599	3	1.490.200	136.452	.000 <sup>a</sup>
	Residual	688.028	63	10.921		
	Total	5.158.627	66			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Beban Kerja, Coping Stress

b. Dependent Variable: Produktivitas Kinerja

**3.2 Evaluasi**

**3.2.1 Pengaruh Positif dan Signifikan Antara Beban Kerja Terhadap Produktivitas Guru di SMP Negeri 1 Idi Kabupaten Aceh Timur.**

Berdasarkan hasil analisis penelitian antara variabel  $X_1$  dan  $Y$  disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas guru. Hal ini dibuktikan dari nilai koefisien  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , yaitu  $3,126 > 1,668$  pada signifikan  $0,002 < 0,05$ . Artinya hipotesis penelitian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Dengan demikian

terdapat pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja terhadap produktivitas guru di SMP Negeri 1 Idi Kabupaten Aceh Timur.

### **3.2.2 Pengaruh Positif Tetapi Tidak Signifikan antara Coping Stress Terhadap Produktivitas Guru di SMP Negeri 1 Idi Kabupaten Aceh Timur.**

Berdasarkan hasil analisis penelitian antara variabel X1 dan Y disimpulkan bahwa coping stress berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Produktivitas Guru (Y). Hal ini dibuktikan dari nilai koefisien thitung  $>$  ttabel, yaitu  $0,050 < 1,668$  pada signifikan  $0,960 > 0,05$ . Artinya hipotesis penelitian  $H_0$  diterima dan  $H_2$  ditolak. Dengan demikian terdapat pengaruh positif tetapi tidak signifikan antara coping stress terhadap produktivitas guru di SMP Negeri 1 Idi Kabupaten Aceh Timur..

### **3.2.3 Pengaruh Positif dan Signifikan Antara Motivasi terhadap Produktivitas Guru di SMP Negeri 1 Idi Kabupaten Aceh Timur.**

Berdasarkan hasil analisis penelitian antara variabel X1 dan Y disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas guru. Hal ini dibuktikan dari nilai koefisien thitung  $<$  ttabel, yaitu  $6,982 > 1,669$  pada signifikan  $0,000 < 0,05$ . Artinya hipotesis penelitian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Dengan demikian terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap produktivitas guru di SMP Negeri 1 Idi Kabupaten Aceh Timur.

### **3.2.4 Pengaruh Positif Antara Beban Kerja, Coping Stress Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Guru di SMP Negeri 1 Idi Kabupaten Aceh Timur.**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan menggunakan uji F (uji simultan) bahwa Variabel yang terdiri dari Beban Kerja (X1), Coping Stress (X2), Motivasi (X3) bernilai signifikan  $\alpha 0,000 < 0,05$  dan nilai Fhitung  $>$  Ftabel ( $136,452 > 3,13$ ). Dengan demikian diperoleh keputusan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_4$  diterima. Di samping itu, model regresi linier berganda dalam penelitian ini layak digunakan karena bernilai positif. Hasil uji regresi linier menunjukkan pengaruh yang searah antara beban kerja, coping stress dan motivasi terhadap produktivitas guru di SMP Negeri 1 Idi Kabupaten Aceh Timur. Berdasarkan tabel uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) dengan Model Summary diperoleh informasi tentang besarnya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Pengaruh tersebut disimbolkan dengan R (korelasi). Seperti yang terlihat dalam tabel model summary nilai pada kolom R adalah  $0,931 \times 0,867 = 0,807$ . Besarnya angka koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah  $R^2$  Square 0,860 atau sama dengan 86 %. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel Beban Kerja (X1), Coping Stress (X2), Motivasi (X3) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel Produktivitas Guru (Y) sebesar 86 %. Sedangkan sisanya yaitu  $100 \% - 86 \% = 14 \%$ . Artinya 14 % dipengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan regresi atau variabel yang diteliti.

## **4. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penjelasan pada bab-bab sebelumnya, penelitian ini menyimpulkan beberapa temuan penting. Pertama, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja terhadap produktivitas guru di SMP Negeri 1 Idi Kabupaten Aceh Timur. Fakta ini diperkuat dengan nilai koefisien thitung yang lebih besar dari ttabel, yaitu  $3,126 > 1,668$  pada tingkat signifikansi  $0,002 < 0,05$ . Oleh karena itu, hipotesis penelitian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, menunjukkan bahwa beban kerja secara positif dan signifikan memengaruhi produktivitas guru di sekolah tersebut. Kedua, terdapat pengaruh positif tetapi tidak signifikan antara coping stress terhadap produktivitas guru di SMP Negeri 1 Idi Kabupaten Aceh Timur. Hasil analisis menunjukkan nilai koefisien thitung yang lebih kecil dari ttabel, yaitu  $0,050 < 1,668$  pada tingkat signifikansi  $0,960 > 0,05$ . Hipotesis penelitian  $H_0$  diterima dan  $H_2$  ditolak, menunjukkan bahwa meskipun terdapat pengaruh positif, coping stress tidak secara signifikan memengaruhi produktivitas guru di sekolah tersebut. Ketiga, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap produktivitas guru di SMP Negeri 1 Idi Kabupaten Aceh Timur. Temuan ini didukung oleh nilai koefisien thitung yang lebih besar dari ttabel, yaitu  $6,982 > 1,669$  pada tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Oleh karena itu, hipotesis penelitian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, menunjukkan bahwa motivasi secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap produktivitas guru di sekolah tersebut. Terakhir, hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara beban kerja, coping stress, dan motivasi terhadap produktivitas guru di SMP Negeri 1 Idi Kabupaten Aceh Timur. Uji simultan dengan menggunakan uji F menegaskan bahwa variabel-variabel tersebut secara bersama-sama signifikan pada tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian, keputusan diterima bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_4$  diterima. Model regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini juga layak karena menunjukkan pengaruh searah antara beban kerja, coping stress, dan motivasi terhadap produktivitas guru. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa 86% variasi dalam produktivitas guru dapat dijelaskan oleh variabel beban kerja, coping stress, dan motivasi secara simultan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan regresi.

## REFERENCES

- Antonius. (2020). *Beban Kerja Dan Stres Kerja*. Pasuruan: CV. Penerbit Kiara Media.
- B. Uno, Hamzah. (2014). *Teori Motivasi dan Pengukurannya (Analisis Di Bidang Pendidikan)*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Carver, C.S., Scheir, M. F., & Weintraub J. K. (1989). *Assesing Coping Strategies: A Theoretically Based Approach*. *Journal of Personality and Social Psychology*, Volume. 56, No. 2.
- Dewi, Kartika Sari. (2012). *Kesehatan Mental*, Semarang: UPT UNDIP Press Semarang
- Dhania Rama, Dhini. (2010). *Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Medical Representatif di Kota Kudus)*. Kudus: Universitas Muria Kudus.
- Engkoswara & Komariah, Aan.(2011). *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Ernie Tisnawati. S. dan Kurniawan. (2005). *Pengantar Manajemen*, Jakarta: Kencana.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 18*, Edisi. 8. Cet. Ke-8, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gina, Petty & Putri Nurdina (ed). (2012). *Pengantar Psikologi*, Jakarta: Salemba Humanika.
- Hasibuan, S.P. Malayu. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Irawati, Rusda dan Carollina, Dini Arimbi. (2017). *Analisis Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Operator pada PT Giken Precision Indonesia*. *Jurnal Inovasi dan Bisnis*. Volume 5, No 1 Jurnal, Arika. (2011). *Jurnal Sumber Daya Manusia*. Penerbit Sulita, Bandung
- L. Atkinson, Rita. (2005). Richard C. Atkinson, Ernest R. Hilgard, *Pengantar Psikologi*, Edisi. 11, Terj: Widjaya Kusuma, Batam: Interaksara.
- Mursi, Abdul Hamid. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi aksara.
- Makassar, <http://eprints.unm.ac.id/15066/1/JURNAL.pdf>, Diakses Tanggal 03 Oktober 2022
- Putra, Achmad Syukriansyah. (2012). *Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT. WOM Finance Cabang Depok*. *Jurnal StudiManajemen Indonesia*.
- Santrock, J. W. (2003). *Adolescence: Perkembangan Remaja*, Alih bahasa: Shinto B. Adelar & Sherly Saragih, Jakarta: Erlangga.
- Santoso, Singgih. (2012). *Aplikasi SPSS pada Statistik Parametrik*. Jakarta: Gramedia.
- Sinungan, Muchdarsyah. (2005). *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sunyoto, Danang. (2016). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Seward, Brian Luke. (2018). *Managing Stress, Principles and Strategies for Health and Well-being (Prinsip dan Strategi untuk Kesehatan dan Kesejahteraan)*, Ninth edition. United States of America: Library of Congress Cataloging-in-Publication Data.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sujarweni, Wiratna. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis Ekonomi*, Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Tsauri, Sofyan. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jember: STAIN Jember Press.
- Uno, B. Hamzah (2008). *Teori Motivasi dan Pengukurannya (Analisis Di Bidang Pendidikan)*, Cet. 3, Jakarta: Bumi Aksara.
- W. Santrock, Jhon. (2007). *Psikologi Pendidikan*, Jakarta: Kencana.
- Yusuf, Syamsu dan A. Juntika Nurihsan. 2011. *Landasan Bimbingan dan Konseling*, Bandung:Remaja Rosdakarya Offset.