

PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA GURU AL AZHAR BSD

Sam Cay

Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang

dosen02207@unpam.ac.id

ABSTRAK

Melalui penelitian ini dicari korelasi pengaruh komunikasi, motivasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja guru. Oleh karena itu hipotesis ini dibuat untuk mengetahui bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan baik secara parsial ataupun secara simultan antara variabel-variabel independen dan variabel dependen.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif yang bersifat deskriptif analisis, maka dilakukan pengujian statistik untuk mengukur seberapa besar pengaruh diantara variabel-variabel yang diteliti dan proses perhitungan statistik lainnya dengan menggunakan program *Statistical Package for Social Science (SPSS) version 21.0 for Windows*. Sedangkan populasi dalam penelitian ini ialah guru-guru sekolah SD Al Azhar yang berjumlah 110 orang dan menggunakan teknik sampel jenuh dimana semua populasi dijadikan sampel dalam penelitian.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial antara komunikasi terhadap kinerja guru yang positif sebesar $t_{hitung} 12,287$ pada taraf signifikansi 0,000. Terdapat pengaruh secara parsial antara motivasi kerja terhadap kinerja guru yang positif sebesar $t_{hitung} 10,349$ pada taraf signifikansi 0,000. Terdapat pengaruh secara parsial antara stres kerja terhadap kinerja guru yang positif sebesar $t_{hitung} 11,030$ pada taraf signifikansi 0,000. Sedangkan hubungan secara simultan terdapat antara komunikasi, motivasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja guru yang positif sebesar $f_{hitung} 71,349$ dengan taraf signifikansi 0,000. Jadi dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian tersebut terdapat pengaruh yang positif dan signifikan baik secara parsial maupun secara simultan sehingga hipotesis diterima.

Kata Kunci: *Komunikasi, Motivasi Kerja, Stres Kerja dan Kinerja Guru.*

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia atau meningkatkan kinerja diperlukan komunikasi, motivasi kerja dan tingkat stres yang dapat dihadapi oleh para guru sebagai tantangan dan para guru dapat bekerja semaksimal mungkin dan sesuai dengan harapan yayasan

Sumber Daya Manusia merupakan titik pusat dari seluruh gerak perkembangan sekaligus modal dasar perkembangan nasional. Pembangunan Sumber Daya Manusia menekankan kepada manusia sebagai pelaku pembangunan yang memiliki kinerja professional, keterampilan kecakapan kreativitas, disiplin, serta memiliki kemampuan memanfaatkan, mengembangkan dan menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi.

Dalam kenyataannya di lingkungan masyarakat bahwa sebagian besar kualitas sumber daya manusia bangsa Indonesia, baik di organisasi pemerintah ataupun di organisasi swasta kualitas sumber daya manusia masih sangat rendah, banyak faktor yang mempengaruhi yaitu karena kurangnya komunikasi yang antar sesama, adanya tingkat stress kerja dan kurangnya motivasi yang di berikan oleh organisasi tersebut.

Komunikasi yang baik juga diperlukan dalam suatu perusahaan. Kinerja karyawan akan terwujud jika suatu perusahaan dapat melakukan komunikasi yang baik antar karyawan maupun antara karyawan dengan pemimpin. Semua karyawan dan pimpinan dalam suatu perusahaan harus berkomunikasi dengan jelas, terbuka, dan jujur. Tidak dapat disangkal akan pentingnya komunikasi di tempat kerja, mengingat bahwa dalam sebuah perusahaan terdapat banyak orang dari berbagai latar belakang sosial dan profesional yang berbeda dan bekerja untuk tujuan yang sama. Komunikasi yang efektif di tempat kerja harus diciptakan untuk keberhasilan perusahaan secara menyeluruh.

Apabila seorang guru sudah mendapatkan suasana komunikasi yang terjalin baik antar sesama guru atau pihak yayasan, sudah mendapatkan motivasi kerja yang sesuai harapan secara otomatis tingkat stres akan menurun dan kinerja guru pasti akan meningkat.

Apabila motivasi yang diberikan masih kurang secara otomatis kinerja guru akan semakin menurun karena itu pihak yayasan banyak berinovasi memeberikan motivasi kepada para guru di Al Azhar BSD dengan memeberikan fasilitas berupa gaji, tunjangan kehadiran, tunjangan kesehatan, bonus yang diberikan setahun sekali, Tunjangan Hari Raya, seragam, BPJS ketenagakerjaan dan program dana pensiun yang semua ini harus bisa memotivasi karyawan agar dapat meningkatkan kinerja para guru di Al Azhar BSD.

Agar memperoleh kinerja guru yang maksimal, pihak yayasan harus dapaat menciptakan komunikasi yang kondusif, memberikan motivasi yang mendorong para guru lebih giat lagi serta yayasan juga harus mampu memberikan tuntutan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan atau keahlian para guru sehingga tidak menimbulkan stres kerja kepada para guru di Al Azhar BSD.

Berdasarkan betapa pentingnya komunikasi, motivasi kerja dan Stres kerja terhadap kinerja penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang berkaitan dengan komunikasi, motivasi kerja, stres kerja dan kinerja dengan judul "**Pengaruh Komunikasi, Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru Al Azhar BSD**".

B. Pembatasan Masalah

1. Yang dimaksud komunikasi adalah penyampaian atau pertukaran informasi dari pengirim kepada penerima, baik secara lisan, tertulis maupun menggunakan alat komunikasi (Sopiah 2008: 141).
2. Yang dimaksud motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering sekali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Sutrisno 2009: 110).
3. Yang dimaksud stres adalah sesuatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang (T Hani Handoko 2012: 200)
4. Yang dimaksud kinerja adalah merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai 2004: 309)
5. Untuk mempermudah didalam memahami tulisan ini, penulis membatasi obyek penelitian Pengaruh Komunikasi, Motivasi Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja guru Al Azhar BSD.

C. Perumusan Masalah

1. Apakah ada pengaruh yang signifikan komunikasi terhadap kinerja guru Al Azhar BSD?
2. Apakah ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru Al Azhar BSD?
3. Apakah ada pengaruh yang signifikan stress kerja terhadap kinerja guru Al Azhar BSD?
4. Apakah ada pengaruh yang signifikan komunikasi, motivasi kerja dan stress kerja terhadap kinerja guru Al Azhar BSD?

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh komunikasi terhadap kinerja guru Al Azhar BSD.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru Al azhar BSD.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh stress kerja terhadap kinerja guru Al Azhar BSD,
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh komunikasi, motivasi kerja dan stress kerja terhadap kinerja guru Al Azhar BSD.

TINJAUAN PUSTAKA

A. Komunikasi

Gibson dan Ivan (2012: 84) mengemukakan ‘‘Komunikasi adalah pengiriman informasi dan pemahaman, mengenai simbol verbal atau non verbal’’. ‘‘Komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain.

B. Motivasi Kerja

Motivasi merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam rangka diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap

lingkungannya dan mampu menggerakkan potensi yang ada pada dirinya agar mampu mencapai tujuan, Anwar Prabu Mangkunegara (2009: 93).

C. Stres Kerja

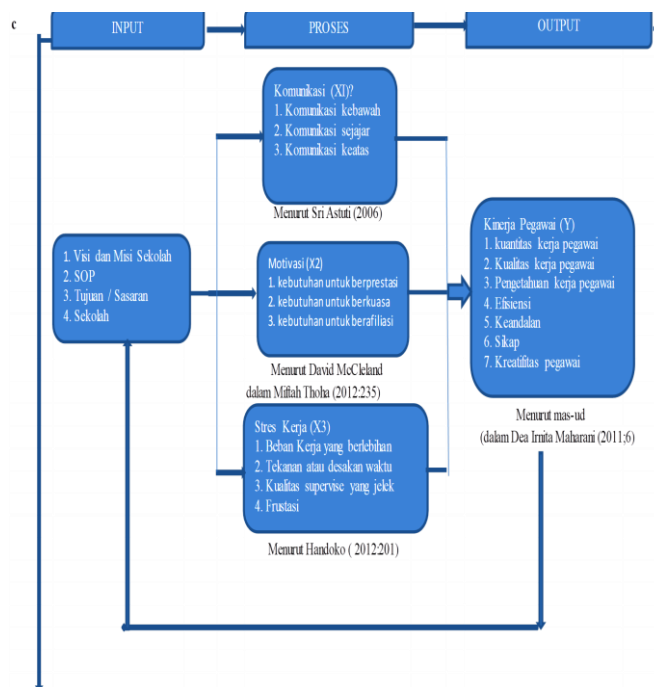
Ketidakmampuan untuk melawan keterbatasan inilah yang akan menimbulkan frustrasi, konflik, gelisah, dan rasa bersalah yang merupakan tipe-tipe dasar stress menurut Luthan (2006: 439).

Meskipun terdapat berbagai definisi dan perdebatan mengenai pengertian stres kerja, menurut Luthan (2006; 440) mendefinisikan stres adalah interaksi individu dengan lingkungan, tetapi kemudian mereka memperinci definisi sebagai berikut; respon adaptif yang dihubungkan oleh perdebatan individu dan atau proses psikologi yang merupakan konsekuensi tindakan, situasi, atau kejadian eksternal (lingkungan) yang menempatkan tuntutan dan atau fisik yang berlebihan pada seseorang.

D. Kinerja

Kinerja adalah kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Kuantitas adalah hasil yang dapat dihitung sejauh mana seseorang dapat berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kualitas adalah bagaimana seseorang dalam menjalankan tugasnya yaitu mengenai banyaknya kesalahan yang dibuat, kedisiplinan dan ketepatan. Waktu kerja adalah mengenai jumlah absen yang dilakukan, keterlambatan dan lamanya masa kerja dalam tahun yang telah dijalani, menurut Cormick dan Tiffin dalam Sutrisno (2009: 172).

E. Kerangka Berpikir



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

F. Hipotesis

- Ha1 : terdapat pengaruh komunikasi terhadap kinerja guru
- Ha2 : terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru
- Ha3 : terdapat pengaruh stress kerja terhadap kinerja guru
- Ha4 : terdapat pengaruh komunikasi, motivasi kerja dan stress kerja terhadap kinerja guru.

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini mengambil tempat di Yayasan Muslim Bumi Serpong Damai (Al-Azhar) yang beralamat Puspita Loka Sektor III.2 Bumi Serpong Damai Tangerang Banten. Dan Penelitian dilakukan selama 3 (tiga) bulan terhitung dari bulan Januari sampai dengan Maret 2017.

B. Metode Penelitian

Secara umum metode penelitian diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu menurut Sugiyono (2013). Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Metode ini menggunakan data penelitian berupa angka-angka dan analisis statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

C. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru SD sampai dengan guru SMP yang di Al Azhar BSD. Jumlah total populasi tersebut sebanyak 110 guru SD. Karena jumlah populasi guru sebanyak 110 orang maka penulis tidak menggunakan rumus slovin, tetapi menggunakan semua populasi yang ada.

D. Metode Analisis Data

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan sah jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Berikut ini adalah rumus *product moment*, sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n\sum X^2 - (\sum X)^2\}\{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Dalam penelitian ini, untuk mengolah dan menganalisis uji validitas peneliti menggunakan korelasi *Product Moment* yaitu dengan mengkorelasikan skor item dengan skor total sehingga diperoleh nilai r_{hitung} kemudian dibandingkan dengan r_{tabel} .

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Dalam pandangan positivistic (kuantitatif), suatu data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam obyek yang sama menghasilkan data yang sama, atau peneliti sama dalam waktu yang berbeda menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila

dipecah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda, menurut Susan Stainback (1988) yang dikutip Sugiyono (2011:268).

$$\alpha = \frac{k \cdot r}{1 + (k - 1)r}$$

Dasar pengambilan keputusan dalam uji reabilitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apabila r hitung positif dan $\geq 0,80$ maka variabel tersebut reliable
2. Apabila r hitung negatif ataupun $< 0,60$ maka variabel tersebut tidak reliabel

3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang di gunakan ialah uji normalitas, Uji Multikolinieritas, Uji Autokorelasi, dan Uji Linieritas.

4. Rancangan Pengujian Hipotesis

a. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui besaran pengaruh masing-masing variabel bebas dalam hal ini adalah citra perusahaan dan tarif premi, terhadap minat beli, serta minat beli terhadap kepuasan pelanggan secara parsial.

b. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui besaran pengaruh variabel bebas dalam hal ini adalah citra perusahaan dan tarif premi terhadap minat beli secara simultan. Uji ini dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} . Nilai F_{hitung} dapat ditentukan dengan bantuan software SPSS.

c. Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi merupakan pengujian data yang dilakukan untuk menentukan pengaruh semua variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

HASIL PENELITIAN

A. Analisis Data

1. Hasil Uji Validitas

Tabel Uji Validitas

Komunikasi			
No.	Koefisien	Distribusi	Keterangan
Pernyataan	Korelasi	(rtabel)	
	(rhitung)		
1	0,781	0,195	Valid
2	0,739	0,195	Valid
3	0,732	0,195	Valid
4	0,857	0,195	Valid
5	0,787	0,195	Valid
6	0,733	0,195	Valid

7	0,543	0,195	Valid
8	0,388	0,195	Valid
Motivasi kerja			
1	0,752	0,195	Valid
2	0,706	0,195	Valid
3	0,752	0,195	Valid
4	0,626	0,195	Valid
5	0,806	0,195	Valid
6	0,772	0,195	Valid
7	0,693	0,195	Valid
Stress Kerja			
1	0,812	0,195	Valid
2	0,722	0,195	Valid
3	0,713	0,195	Valid
4	0,82	0,195	Valid
5	0,575	0,195	Valid
6	0,778	0,195	Valid
7	0,736	0,195	Valid
8	0,813	0,195	Valid
9	0,77	0,195	Valid
10	0,731	0,195	Valid
11	0,784	0,195	Valid
12	0,517	0,195	Valid
Kinerja Guru			
1	0,772	0,195	Valid
2	0,807	0,195	Valid
3	0,757	0,195	Valid
4	0,72	0,195	Valid
5	0,444	0,195	Valid
6	0,79	0,195	Valid
7	0,744	0,195	Valid
8	0,779	0,195	Valid
9	0,737	0,195	Valid
10	0,744	0,195	Valid
11	0,744	0,195	Valid
12	0,546	0,195	Valid
13	0,743	0,195	Valid
14	0,334	0,195	Valid

2. Uji Reliabilitas

Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Hasil Uji	Keterangan
1.	Komunikasi (X1)	0,845	Baik / Reliabel
2.	Motivasi Kerja (X2)	0,854	Baik / Reliabel
3.	Stres Kerja (X3)	0,921	Sangat Reliabel
4.	Kinerja Guru (Y)	0,917	Sangat Reliabel

3. Uji Asumsi Klasik

Dari hasil uji normalitas dengan melihat tabel *one sample kolmogrov smirnov test* maka diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) yaitu 0,014 dimana lebih besar dari 0,005

4. Uji Regresi Linier Sederhana dan Regresi Linier Berganda

a. Uji Regresi Linier Sederhana

1) Hasil Uji Parsial Komunikasi (X1) terhadap Kinerja Guru (Y) Uji Regresi Sederhana Komunikasi (X1) terhadap Kinerja Guru (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,420	3,229		4,465	,000
	Komunikasi	1,272	,104	,764	12,287	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

2) Hasil Uji Parsial Motivasi (X2) terhadap Kinerja Guru (Y) Uji Regresi Sederhana Motivasi (X2) terhadap Kinerja Guru (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,395	3,828		3,760	,000
	Motivasi	1,428	,138	,706	10,349	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

3) Hasil Uji Parsial Stres Kerja (X3) terhadap Kinerja Guru (Y) Uji Regresi Sederhana Stres terhadap Kinerja Guru (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16,231	3,431		4,731	,000
	Stres Kerja (X3)	,804	,073	,728	11,030	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

b. Hasil Uji Regresi Linier Berganda (Uji F/Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5677,724	3	1892,575	71,349	,000 ^b
	Residual	2811,694	106	26,525		
	Total	8489,418	109			

- a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)
 b. Predictors: (Constant), Stres Kerja (X3), Motivasi (X2), Komunikasi (X1)

1) Dari tabel diatas didapat nilai F_{hitung} 71,349 untuk variabel Komunikasi (X1), Motivasi (X2) dan Stres Kerja (X3) dan nilai f_{tabel} adalah 2,69 ($df = n - k$, $110 - 3 = 107$). Apabila nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif secara simultan, sebaliknya apabila nilai $f_{hitung} < f_{tabel}$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang positif secara simultan.

Dari hasil tabel ANOVA diatas dapat disimpulkan bahwa nilai f_{hitung} sebesar $71,349 > f_{tabel}$ 2,69, maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang positif antara variabel Komunikasi (X1), Motivasi (X2) dan Stres Kerja (X3) secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel Kinerja Guru (Y).

2) Dalam Uji Signifikansi apabila nilai Sig. < dari Signifikansi $\alpha = 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Komunikasi (X1), Motivasi (X2) dan Stres Kerja (X3) secara simultan terhadap Kinerja Guru (Y), begitu pula sebaliknya apabila nilai Sig > dari Sig $\alpha = 0,05$ dapat disimpulkan tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Komunikasi (X1), Motivasi (X2) dan Stres Kerja (X3) secara simultan terhadap Kinerja Guru (Y).

Dari tabel diatas dapat disimpulkan nilai Sig. Komunikasi (X1), Motivasi (X2) dan Stres Kerja (X3) sebesar $0,000 < 0,05$, maka kesimpulannya terdapat pengaruh yang signifikan antara Komunikasi (X1), Motivasi (X2) dan Stres Kerja (X3) secara simultan terhadap Kinerja Guru (Y).

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa Hipotesis pada penelitian ini setelah di uji secara simultan terhadap semua variabel independen; X_1 , X_2 dan X_3 terhadap variabel dependen (Y), maka hasilnya **Hipotesis diterima (Ha. Positif)**.

5. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.764 ^a	.583	.579	5,726

a. Predictors: (Constant), Komunikasi (X1)

Berdasarkan hasil tabel diatas, dapat diperoleh nilai koefisien $R = 0,764$. Artinya korelasi variabel Komunikasi (X1) terhadap variabel Kinerja Guru (Y) sebesar 0,764, hal ini dapat disimpulkan bahwa ada hubungan positif secara parsial sebesar 76,4% antara Komunikasi (X1) terhadap Kinerja Guru (Y).

Nilai Koefisien Determinasi R Square (R^2) sebesar 0,583, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial Komunikasi (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Guru (Y) sebesar 58,3% sedangkan sisanya 41,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

- a. Hasil Pengolahan Data Koefisien Determinasi Secara parsial antara Motivasi (X2) terhadap Kinerja Guru (Y) dengan menggunakan program SPSS versi 21.0, adalah sebagai berikut:

Tabel. 4.29
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,706 ^a	,498	,493	6,282

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X2)

Berdasarkan hasil tabel diatas, dapat diperoleh nilai koefisien R= 0,706. Artinya korelasi variabel Motivasi (X2) terhadap variabel Kinerja Guru (Y) sebesar 0,706, hal ini dapat di simpulkan bahwa ada hubungan positif secara parsial sebesar 70,6% antara Motivasi (X2) terhadap Kinerja Guru (Y).

Nilai Koefisien Determinasi R Square (R^2) sebesar 0,498, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial Motivasi Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Guru (Y) sebesar 49,8% sedangkan sisanya 50,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

- b. Hasil Pengolahan Data Koefisien Determinasi Secara parsial antara Stres Kerja (X3) terhadap Kinerja Guru (Y) dengan menggunakan program SPSS versi 21.0, adalah sebagai berikut:

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,728 ^a	,530	,525	6,080

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja (X3)

Berdasarkan hasil tabel diatas, dapat diperoleh nilai koefisien R= 0,874. Artinya korelasi variabel Stres Kerja (X3) terhadap variabel Kinerja Guru (Y) sebesar 0,728, hal ini dapat di simpulkan bahwa ada hubungan positif secara parsial sebesar 72,8% antara Stres Kerja (X3) terhadap Kinerja Guru (Y).

Nilai Koefisien Determinasi R Square (R^2) sebesar 0,530, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial Stres Kerja (X3) berpengaruh terhadap Kinerja Guru (Y) sebesar 53% sedangkan sisanya 47% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

- c. Hasil Pengolahan Data Koefisien Determinasi Secara simultan antara Komunikasi (X1), Motivasi (X2) dan Stres Kerja (X3) terhadap Kinerja Guru (Y) dengan menggunakan program SPSS versi 21.0, adalah sebagai berikut:

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,818 ^a	,669	,659	5,150

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja (X3), Motivasi (X2), Komunikasi (X1)

Berdasarkan hasil tabel diatas, dapat diperoleh nilai koefisien $R=0,818$. Artinya korelasi variabel Komunikasi (X1), Motivasi (X2) dan Stres Kerja (X3) terhadap Kinerja Guru (Y) sebesar 0,818, hal ini dapat di simpulkan bahwa ada hubungan positif secara simultan sebesar 81,8% antara Komunikasi (X1), Motivasi (X2) dan Stres Kerja (X3) terhadap Kinerja Guru (Y).

Nilai Koefisien Determinasi R Square (R^2) sebesar 0,669, maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan Komunikasi (X1), Motivasi (X2) dan Stres Kerja (X3) berpengaruh terhadap Kinerja Guru (Y) sebesar 66,9% sedangkan sisanya 33,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Komunikasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru (Y) pada Sekolah Al Azhar BSD, Tangerang Selatan. Hal ini dibuktikan dari hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS versi 21.0 yang menghasilkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($12,287 > 1,659$), dengan nilai signifikansi ($0,000 < \alpha = 0,05$), Maka **H_a diterima**. Nilai Koefisien Determinasi (R^2) sebesar 0,583, yang artinya variabel Komunikasi (X1) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Guru (Y) sebesar 58,3% sedangkan sisanya 41,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
2. Motivasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru (Y) pada Sekolah Al Azhar BSD, Tangerang Selatan. Hal ini dibuktikan dari hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS versi 21.0 yang menghasilkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($10,349 > 1,659$), dengan nilai signifikansi ($0,000 < \alpha = 0,05$), Maka **H_a diterima**. Nilai Koefisien Determinasi (R^2) sebesar 0,498, yang artinya variabel Motivasi (X2) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Guru (Y) sebesar 49,8% sedangkan sisanya 50,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
3. Stres Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru (Y) pada Sekolah Al Azhar BSD, Tangerang Selatan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($11,030 > 1,659$), dengan nilai signifikansi ($0,000 < \alpha = 0,05$), Maka **H_a diterima**. Nilai Koefisien Determinasi R Square (R^2) sebesar 0,530, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial Stres Kerja (X3) berpengaruh terhadap Kinerja Guru (Y) sebesar 53% sedangkan sisanya 47% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
4. Komunikasi (X1), Motivasi (X2) dan Stres Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru (Y) pada Sekolah Al Azhar BSD, Tangerang Selatan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($71,349 > 2,69$), dengan nilai signifikansi ($0,000 < \alpha = 0,05$), Maka **H_a diterima**. Sedangkan Nilai Koefisien Determinasi R Square (R^2) sebesar 0,669,

maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan Komunikasi (X1), Motivasi (X2) dan Stres Kerja (X3) berpengaruh terhadap Kinerja Guru (Y) sebesar 66,9% sedangkan sisanya 33,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Saran

1. Komunikasi (X1)

Komunikasi yang sudah ada di Sekolah Al Azhar BSD Tangerang Selatan cukup baik, hal ini didukung oleh jawaban responden yang menjawab setuju dengan Komunikasi yang dilakukan oleh guru-guru sebesar 44,09% dan yang menjawab tidak setuju sebesar 11,59%. Oleh karena itu Sekolah Al Azhar BSD Tangerang Selatan harus lebih meningkatkan Komunikasi yang baik antara elemen-elemen yang ada dilingkungan sekolah Al Azhar agar proses belajar dan mengajar dapat berjalan dengan baik.

2. Motivasi (X2)

Motivasi guru yang ada pada Sekolah Al Azhar BSD, Tangerang Selatan cukup baik dalam memberikan pembelajaran kepada siswa didik dan. Hal ini didukung oleh jawaban responden yang setuju dengan Motivasi guru sebesar 52,34% dan yang tidak setuju sebesar 7,4%. Untuk menjaganya maka pihak sekolah Al Azhar BSD, Tangerang Selatan selalu diberikan pembelajaran tambahan bisa dengan cara mengikuti seminar-seminar atau dengan *training* dengan guru-guru dari sekolah unggulan di luar Tangerang Selatan, pemberian kompensasi untuk guru berprestasi dan jaminan-jaminan lain yang membuat guru-guru merasa nyaman untuk mengajar di sekolah Al Azhar sehingga motivasi guru-guru dalam mengajar dapat meningkat.

3. Stres Kerja (X3)

Stres Kerja guru pada sekolah Al Azhar, Tangerang Selatan pada katagori sedang hal ini didukung oleh jawaban responden yang menjawab sebesar 47,42% sedangkan yang menjawab tidak setuju sebesar 8,18% dengan tingkat kontribusi R^2 sebesar 0.669. Oleh karena itu pihak sekolah Al Azhar BSD, Tangerang Selatan memperhatikan dengan baik dan bijaksana agar dapat memperhatikan tingkat stres terhadap guru-guru pengajar.

4. Kinerja Guru (Y)

Kinerja Guru Siswa pada Sekolah Al Azhar BSD, Tangerang Selatan sudah cukup baik dalam memberikan pembelajaran dan pencapaian target dari sekolah. Hal ini didukung oleh jawaban responden yang setuju dengan Kinerja guru sebesar 47,34% dan yang tidak setuju sebesar 9,68%. Untuk menjaga agar kinerja guru di sekolah Al Azhar BSD tidak menurun pihak sekolah perlu menumbuhkan rasa kepercayaan diri dari guru-guru pengajar dan menerapkan rasa memiliki terhadap sekolah dengan tujuan dapat meningkatkan kinerja guru secara optimal dan memaksimalkan pencapaian target yang sudah direncang oleh sekolah.

DAFTAR PUSTAKA

- Algifari.2010. *Analisis Regresi, Teori, Kasus dan Solusi, Edisi Kedua*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Athoillah, Anton. (2010). "*Dasar-dasar Manajemen*". CV. Pustaka Setia Bandung.
- Bangun, Wilson. 2012. "*Manajemen Sumber daya Manusia*". Erlangga. Jakarta.
- Danang sunyoto, 2015 ,"*manajemen dan pengembangan sumber daya manusia*";: CAPS Yogyakarta.
- Dea , Irnita Maharani dan Anyar, Yuniawan (2011). Pengaruh Pemberian Insentif Material dan Non Material Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Manajemen bisnis. Volume 1 no.1, September 2011. ISSN : 2088-7086
- Dessler, Gary. 2007. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*" Edisi Kesepuluh Jilid 1.: Terj.: Indeks, Jakarta.
- Daft, Richard. 2006. "*Manajemen*" , Edisi keenam Salemba empat, Jakarta
- Fahmi, Irham, 2016, "*Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*", Mitra Wacana Media, Jakarta.
- Gibson, James L. Ivancevich, John M, et al. 2012. "*Organization Behavior Structure Pro-cesses*". Eight Edition.: Richard D Irwin Inc Homewood Boston.
- Gitusudarmo, Indriyo & Sudita, I Nyoman. 2008. "*Perilaku Keorganisasian*", Edisi Pertama.: BPFE, Yogyakarta.
- Greenberg, Jerald. 2011. "*Behavior in Organizations*". Edisi 10. Prentice Hall. USA.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS, Edisi Kelima*. Semarang: Univ. Diponegoro
- Hamdi, Asep Saepul. 2014. "*Metode Penelitian Kuantitatif Aplikasi*" dalam Pendidikan. Edisi satu.: Deepublish (CV Budi Utama)Yogyakarta
- Handoko, T. Hani. 2013. "*Manajemen*" Edisi 2.: BPFE.Yogyakarta
- Hasibuan, M.S.P. 2012. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Edisi Revisi. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu, SP 2013, "*Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah* ", Edisi Revisi, Bumi Aksara: Jakarta.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2007. "*Manajemen Sumber Daya Manusia; Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*" Garsindo, Jakarta.
- Harun, Rochajat, H. 2008. "*Komunikasi Organisasi*". CV. Mandar Maju. Bandung
- Lubis, Arfan Ikhsan. 2011."*Akuntansi Keperilakuan*".: Salemba Empat. Jakarta
- Luthan Fred, 2006," *Prilaku Organisasi*" , Yogyakarta.
- Looker Terry, 2005."*Managing Stres* ".Audi Yogyakarta
- Mas'ud, Fuad. 2004. "*Survai Diagnosis Organizational*" : Konsep dan Aplikasi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Malayu. 2006,"*Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah*". Edisi Revisi. PT Bumi Aksara, Jakarta:.