



**HUBUNGAN ANTARA PERILAKU KEPEMIMPINAN DAN  
STRES KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA GURU DI  
MAS KECAMATAN PERBAUNGAN**

**TESIS**

**Diajukan Memenuhi Syarat Memperoleh Sidang Hasil Dalam Fakultas Ilmu  
Tarbiyah Dan Keguruan**

**Oleh:**

**NURI RAHMADANI**

**NIM: 0332183022**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN**

**SUMATERA UTARA**

**MEDAN**

**2020**



**HUBUNGAN ANTARA PERILAKU KEPEMIMPINAN DAN STRES KERJA  
DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA GURU DI MAS KECAMATAN  
PERBAUNGAN**

**Diajukan untuk melengkapi tugas- tugas dan memenuhi syarat- syarat untuk  
mencapai gelar sarjana pendidikan (M.Pd) dalam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan  
Keguruan**

**Oleh:**

**NURI RAHMADANI**

**NIM: 0332183022**

**Dosen Pembimbing Tesis**

**Pembimbing I**

**Prof. Dr. Fachruddin Azmi, MA**  
**NIP: 195312261982031003**

**Pembimbing II**

**Dr. Yusuf Hadijaya, M.Pd**  
**NIP: 196811201995031003**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN  
SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2020**

## PERYATAAN KEASLIAN TESIS

**Saya yang bertanda tangan dibawah ini :**

NAMA : NURI RAHMADANI

NIM : 0332183022

Jur/ Program studi : Magister Manajemen Pendidikan Islam

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa tesis yang berjudul “ **HUBUNGAN ANTARA PERILAKU KEPEMIMPINAN DAN STRES KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA GURU DI MAS KECAMATAN PERBAUNGAN**”

Benar karya asli saya, kecuali kutipan- kutipan yang disebutkan sumbernya. Apabila terdapat kesalahan dan kekeliruan di dalamnya sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya,

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenar- benarnya.

Sei Tontong , Agustus 2020

Yang membuat pernyataan



**Nuri Rahmadani**

**NIM. 0332183022**

Hal : Tesis Sdri. Nuri Rahmadani

Kepada Yth:

Kepala jurusan Magister Manajemen Pendidikan Islam  
FITK UIN Sumatera Utara  
Medan

Assalamualaikum Wr. Wb

Setelah membaca, meneliti dan emberikan saran- saran perbaikan seperlunya terhadap tesis mahasiswa Nuri Rahmadani yang berjudul: “**HUBUNGAN ANTARA PERILAKU KEPEMIMPINAN DAN STRES KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA GURU DI MAS KECAMATAN PERBAUNGAN**”

Dengan ini kasmi menilai tesis tersebut dapat disetujui dalam Sidang Munaqosah Tesis pada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara.

Demikian surat ini kami sampaikan atas perhatian saudara kami ucapakan terimakasih.

Wassalam Wr. Wb

Dosen pembimbing Tesis

**Pembimbing I**


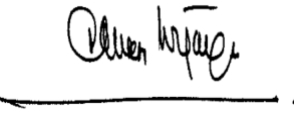

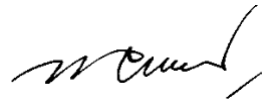




**Prof. Dr. Fachruddin Azmi, MA**  
NIP. 195312261982031003

**Pembimbing II**



**Dr. Yusuf Hadijaya, M.Pd**  
NIP.196811201995031003

PERSETUJUAN PANITIA UNIAN TESIS			
NO	NAMA	TANDA TANGAN	TANGGAL
1.	<b><u>Dr. H. Amiruddin Siahaan, M.Pd</u></b> NIP.19601006 199403 1 002 (Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan)		19 -08- 2020
2.	<b><u>Dr.H. Candra Wijaya, M.Pd</u></b> NIP. 19740407 200701 1 037 (Ketua Prodi MMPI)		19 – 08 - 2020
3.	<b><u>Dr. Yahfizham, M.Cs</u></b> NIP. 19780418 200501 1 005 (Sekretaris Prodi MMPI)		24 – 08 -2020
4.	<b><u>Prof. Dr. Fachruddin Azmi, MA</u></b> NIP.195312261982031003 ( Pembimbing I)		19 – 08- 2020
5.	<b><u>Dr. Yusuf Hadijaya, MA</u></b> NIP.196811201995031003 (Pembimbing II)		19 – 08 - 2020
6.	<b><u>Dr. Mesiono, M.Pd</u></b> <u>NIP.197107272007011031</u> (Penguji)		19 – 08 - 2020

## ABSTRAK



Nama : Nuri Rahmadani  
NIM : 0332183022  
Pembimbing I : Prof. H. Fachruddin Azmi, MA  
Pembimbing II : Dr. Yusuf Hadijaya, M.Pd  
Fakultas/ Jurusan : M. Manajemen Pendidikan Islam

### **Judul: HUBUNGAN ANTARA PERILAKU KEPEMIMPINAN DAN STRES KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA GURU DI MAS KECAMATAN PERBAUNGAN.**

Tujuan penelitian ini dilakukan adalah untuk mengetahui 1). Mengetahui hubungan positif antara perilaku kepemimpinan dengan produktivitas kerja guru di MAS Kecamatan Perbaungan. 2). Mengetahui hubungan positif antara stres kerja dengan produktivitas kerja guru di MAS Kecamatan Perbaungan. 3). Mengetahui hubungan yang signifikan antara perilaku kepemimpinan dan stres kerja dengan produktivitas kerja guru di MAS Kecamatan Perbaungan. Adapun jenis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif korelasional dengan perhitungan data- data yang didapat dari penyebaran instrument- instrument yang digunakan.

Hasil pengujian yang telah dilakukan sebelumnya menunjukkan sebaran skor Perilaku Kepemimpinan dan Stres Kerja dengan Produktivitas Kerja Guru tugas sebanyak 11 orang (25,0 %) berada dibawah rata- rata kelas interval, 9 orang (21,5 %) berada pada rata- rata kelas interval dan sebanyak 20 orang 50,0 % diatas rata- rata kelas interval. Berdasarkan data diatas maka Perilaku Kepemimpinan dan Stres Kerja dengan Produktivitas Kerja Guru umumnya diatas rata- rata.

Dalam sebaran skor Stres Kerja sebanyak 14 orang (35,0 %) berada dibawah rata- rata kelas interval, 15 orang (37,0 %) berada pada rata- rata kelas interval dan sebanyak 11 orang (26,0%) di atas rata- rata kelas interval. Berdasarkan data di atas maka Stres Kerja umumnya berada dibawah rata- rata.

Dalam sebaran skor Produktivitas Kerja Guru sebanyak 11 orang (27,5 %) berada dibawah rata- rata kelas interval, 16 orang (40,0 %) berada pada rata- rata kelas interval dan sebanyak 13 orang (32,5 %) diatas rata- rata kelas interval. Berdasarkan data diatas maka Produktivitas Kerja Guru umumnya berada pada rata- rata.

Adapun korelasi antara variabel Perilaku Kepemimpinan dan Stres Kerja (X) dengan Produktivitas Kerja Guru (Y) 0,430 dengan koefisien determinasi ( $r^2$ ) yang diperoleh dari hasil perhitungan sebesar 0,185 yang memberikan makna bahwa Perilaku Kepemimpinan Dan Stres Kerja dengan Produktivitas Kerja Guru memberikan hubungan sebesar  $0,185 \times 100\% = 18,5\%$  dengan Produktivitas Kerja Guru.

**Kata Kunci:** Perilaku Kepemimpinan, Stres Kerja dan Produktivitas Kerja guru.

## ABSTRACT



Nama : Nuri Rahmadani  
NIM : 0332183022  
Pembimbing I : Prof. H. Fachruddin Azmi, MA  
Pembimbing II : Dr. Yusuf Hadijaya, M.Pd  
Fakultas/ Jurusan : M. Manajemen Pendidikan Islam

**Title: RELATIONSHIP BETWEEN LEADERSHIP BEHAVIOR AND WORK STRESS WITH TEACHER WORK PRODUCTIVITY IN MAS KECAMATAN PERBAUNGAN.**

The purpose of this study was to determine 1). Knowing the positive relationship between leadership behavior and teacher work productivity in MAS Perbaungan District. 2). Knowing the positive relationship between work stress and teacher work productivity in MAS Perbaungan District. 3). Knowing the significant relationship between leadership behavior and work stress with the work productivity of teachers in MAS Perbaungan District. The type used in this study uses correlational quantitative research with the calculation of data obtained from the distribution of the instruments used.

The results of tests that have been done previously show the distribution of scores of Leadership Behavior and Work Stress with the Work Productivity of 11 people (25.0%) who are below the interval class average, 9 people (21.5%) are in the class average. interval and as many as 20 people 50.0% above the average interval class. Based on the data above, the Leadership Behavior and Work Stress with Teacher Work Productivity are generally above average.

In the distribution of Job Stress scores as many as 14 people (35.0%) were below the interval class average, 15 people (37.0%) were in the interval class average and 11 people (26.0%) were above the average - average class interval. Based on the data above, the work stress is generally below average.

In the distribution of Teacher Work Productivity scores, 11 people (27.5%) were below the interval class average, 16 people (40.0%) were in the interval class average and 13 people (32.5%) were above the average - average class interval. Based on the data above, the Teacher Work Productivity is generally on average.

The correlation between Leadership Behavior and Work Stress (X) with Teacher Work Productivity (Y) 0.430 with a coefficient of determination ( $r^2$ ) obtained from the calculation of 0.185 which means that Leadership Behavior and Work Stress with Teacher Work Productivity give a relationship of 0.185.  $0.185 \times 100\% = 18.5\%$  with Teacher Work Productivity.

**Keywords:** Leadership Behavior, Work Stress and Teacher Work Productivity

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah segala puji bagi Allah yang maha mencintai hamba-hambanya, karena kecintaan-Nya lah kita hidup, karena cinta-Nya lah kita masih diberi kesempatan untuk kembali kepadanya, serta dikesempatan ini Allah masih mengizinkan peneliti untuk menyelesaikan tesis ini sebagai tugas akhir perkuliahan. Sholawat dan salam tidak lupa pula peneliti haturkan dengan penuh cinta kepada Nabi Al-Musthofa, Rasulullah Shallallahu Alaihi Wassallam, yang karena cintanya kepada umatnya, beliau menyebut dengan lirih ummati... Ummati... Ummati, walaupun kita tidak tahu apakah kita layak disebut umatnya. Mudah-mudahan kita adalah orang-orang yang beriman yang tergolong layak disebut umat Rasulullah.

Tesis yang berjudul “Hubungan Antara Perilaku Kepemimpinan dan Stres Kerja dengan Produktivitas Kerja Guru di MAS Kecamatan Perbaungan”, disusun untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan S-2 pada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara.

Dalam penyusunan Tesis ini peneliti menemui banyak kesulitan dan hambatan baik dilapangan maupun pembahasan serta buku-buku bacaan sebagai pendukung, namun kesulitan dan hambatan itu dapat peneliti lewati berkat keteguhan dan ketabahan hati serta adanya bantuan yang peneliti terima dari pihak yang berpartisipasi.

Dalam kesempatan ini peneliti ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu baik moril ataupun material dalam penyelesaian Tesis ini:

1. Terimakasih kepada bapak dan mamak tercinta ( Mulkandar & Ramlah) atas kasih sayang dan cinta ayah dan ibunda yang telah memberikan kesempatan melanjutkan pendidikan, memberikan bantuan materil dan segala yang penulis butuhkan selama menjalani pendidikan ini. Membalas semua kebaikan bapak dan mamak merupakan hal yang tidak mungkin penulis mampu. Penulis berdo`a kiranya Allah menjaga, memberikan kesehatan, dipanjangkan umur,serta dicintai dan disayangi Allah SWT sebagaimana



bapak dan mamak mencintai dan menyayangi penulis mulai dari kecil sampai sekarang bahkan sampai kapanpun. Terimakasih bapak dan mamak.

2. Terimakasih kepada Bapak Prof.Dr.Saidurrahman, M.Ag. Selaku Rektor UIN Sumatera Utara yang telah memberikan kesempatan kepada penulis menyelesaikan pendidikan sampai memperoleh gelar Sarjana.
3. Terimakasih penulis kepada Prof. Dr. Fachruddin Azmi, MA, selaku pembimbing skripsi I dan Dr. Yusuf Hadijaya, M.Pd selaku pembimbing Tesis II yang telah memberikan dukungan dan bimbingan juga kesempatan untuk menyelesaikan pendidikan S2. Dukungan dan arahan serta ilmu yang telah bapak berikan selama ini kiranya menjadi amal jariyah dan menjadi ilmu yang sangat bermanfaat bagi penulis.
4. Terimakasih juga kepada seluruh Dosen-Dosen yang telah ikhlas dan tulus memberikan pengajaran dan arahan yang benar-benar memberikan kesan yang baik. Mudah-mudahan selalu dalam lindungan Allah SWT.
5. Terimakasih juga penulis ucapkan kepada seluruh tenaga pendidik baik kepala sekolah, Tenaga Administrasi, Guru dan semua pihak yang membantu di MAS Al Wasliyah 12 Perbaungan, MAS Sinar Serdang dan MAS SKB 3 Menteri Sei Tontong atas bantuan dan kesediaannya memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian
6. Terimakasih juga penulis ucapkan kepada Abangda dan Kakanda ( Agus Saputra, Umi Khairani, Umulia Safitri, Rizka Amila Husni dan Ismi Khairi) sebagai abang, kakak dan adik yang senantiasa memberi motivasi dan dukungan sepenuhnya.
7. Terimakasih untuk seluruh keluarga yang telah memberikan motivasi moril dan materil dan turut ikut menunjang selesainya pendidikan ini, mudah-mudahan Allah SWT membalas seluruh kebaikan mereka.
8. Kepada teman- teman seperjuangan jurusan Magister manajemen pendidikan islam.

Demikian kata kata pengantar ini, mudah- mudahan mampu mewakili dari apa yang ingin penulis sampaikan secara keseluruhan, atas khilafan dari proses pendidikan kepada seluruh pihak mohon dimaafkan.

Sei Tontong, Juli 2020

Penulis



Nuri Rahmadani  
NIM: 0332183022

## DAFTAR ISI

Abstract .....	
Abstrak .....	
Kata Pengantar .....	i
Daftar Isi .....	ii
Daftar Tabel .....	iii
Daftar Gambar .....	

### **BAB I PENDAHULUAN**

A. Latar Belakang .....	1
B. Identitas Masalah .....	7
C. Rumusan Masalah .....	7
D. Tujuan Penelitian .....	7
E. Manfaat Penelitian .....	8

### **BAB II KAJIAN TEORITIS**

<b>A. Kajian Teoritis</b> .....	9
<b>1. Produktivitas Kerja</b> .....	9
a. Pengertian Produktivitas Kerja.....	9
b. Pentingnya Produktivitas Kerja.....	10
c. Faktor- factor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja .....	11
d. Pengukuran Produktivitas Kerja.....	12
e. Usaha usaha Peningkatan Produktivitas .....	13
f. Langkah- langkah Peningkatan Produktivitas .....	16
g. Indikator Produktivitas Kerja .....	16
<b>2. Perilaku Kepemimpinan</b> .....	19
a. Pengertian Perilaku Kepemimpinan .....	19
b. Pengertian Kepemimpinan .....	22
c. Gaya Kepemimpinan.....	23
d. Fungsi Kepemimpinan .....	25
e. Indicator Perilaku Kepemimpinan .....	25

3. <b>Stres Kerja</b> .....	26
a. Pengertian Stres Kerja.....	28
b. Sumber- sumber Stres Kerja .....	28
c. Factor mempengaruhi Stres Kerja.....	29
d. Dampak Stres Kerja .....	32
e. Stres Kerja Guru.....	32
f. Strategi Manajemen Stres Kerja .....	34
g. Indicator Stres Kerja .....	37
<b>B. PENELITIAN RELEVAN</b> .....	37
<b>C. KERANGKA PIKIR</b> .....	42
<b>D. HIPOTESIS PENELITIAN</b> .....	43

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

A. Tempat dan Waktu Penelitian .....	45
B. Metode Penelitian .....	45
C. Lokasi Penelitian.....	45
D. Populasi dan Sampel .....	46
E. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	47
F. Instrumen Pengumpulan Data.....	48
G. Teknik Analisis Data.....	49
H. Prosedur Penelitian .....	55

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Deskripsi Hasil Penelitian .....	63
B. Pengujian Persyaratan Analisis.....	70
C. Pengujian Hipotesis .....	74
D. Pembahasan Hasil Penelitian .....	77
E. Keterbatasan Penelitian.....	80

### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan .....	81
B. Implikasi Penelitian.....	82
C. Saran.....	82

### **DAFTAR PUSTAKA**

### **LAMPIRAN LAMPIRAN**

### **RIWAYAT HIDUP**

## DAFTAR TABEL

### **BAB II : KAJIAN TEORITIS**

Tabel 2.1 kategori stress Guru dan efektivitas

### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Tabel 3.1 nama sekolah yang diteliti

Tabel 3.2 kisi kisi instrument Perilaku Kepemimpinan

Tabel 3.3 rangkuman hasil uji validitas instrument untuk variabel X Perilaku  
Kepemimpinan

Tabel 3.4 rangkuman hasil uji validitas instrument untuk variabel X Stress kerja

Tabel 3.5 rangkuman hasil uji validitas instrument untuk variabel Y Produktivitas  
Kerja Guru

Tabel 3.6 crombach's alfa

Tabel 3.7 interpretasi koefisien korelasi

### **BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Tabel 4.1 Perhitungan Statistik dasar

Tabel 4.2 distribusi frekuensi variabel perilaku kepemimpinan

Tabel 4.3 distribusi frekuensi skor stre kerja

Tabel 4.4 distribusi frekuensi skor produktivitas kerja guru

Tabel 4.5 rangkuman uji normalitas data variabel penelitian

Tabel 4.6 uji linearitas perilaku kepemimpinan (X)dengan produktivitas kerja guru (Y)

Tabel 4.7 uji linearitas stress kerja (X) dengan produktivitas kerja guru (Y)

Tabel 4.8 rangkuman uji homogenitas data variabel X1 X2 Y

Tabel 4.9 hasil perhitungan korelasi

Tabel 4.10 hasil perhitungan korelasi ganda

Tabel 4.11 rangkuman hasil analisis uji keberartian korelasi (t) perilaku kepemimpinan  
(X) dan stress kerja (X)dan produktivitas kerja guru (Y)

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Dalam proses pendidikan guru memiliki peranan yang sangat penting dan strategis dalam membimbing peserta didik kearah kedewasaan, kematangan, dan kemandirian, sehingga guru sering dikatakan sebagai ujung tombak pendidikan. Dalam melaksanakan tugasnya seorang guru tidak hanya bahan ajar dan memiliki kemampuan teknis edukatif, tetapi juga harus memiliki kepribadian yang integritas pribadi yang dapat diandalkan sehingga menjadi sosok panutan bagi peserta didik, keluarga maupun masyarakat. Peran tersebut menempatkan guru pada posisi sebagai pemegang kendali dalam menciptakan dan mengembangkan interaksinya dengan peserta didik, agar terjadi proses pembelajaran yang efektif dan efisien.

Dalam suatu lembaga pendidikan, pencapaian produktivitas sangat penting, baik produktivitas yang dicapai oleh guru maupun sekolah. Dimensi guru melihat produktivitas dalam kaitannya dengan karakteristik-karakteristik kepribadian guru yang muncul dalam bentuk sikap mental dan mengandung makna keinginan dan upaya guru yang selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas pekerjaannya. Sedangkan dimensi sekolah melihat produktivitas dalam kerangka hubungan teknis antara masukan (*input*) dan keluaran (*output*).

Produktivitas kerja guru merupakan wujud dari pemahaman dan penerapan tentang kompetensi guru, diantaranya kompetensi profesional. Guru yang profesional dan produktif dibangun melalui penguasaan sejumlah kompetensi yang secara nyata diperlukan untuk mendukung pelaksanaan tugas pekerjaannya. Kompetensi guru perlu dikembangkan terus menerus sehingga penyelenggaraan pendidikan didukung oleh tenaga pendidik yang profesional dan memiliki kepribadian yang mendukung pelaksanaan tugasnya sehingga menghasilkan guru yang mempunyai produktivitas tinggi.

Adapun menurut Whitmore sebagaimana dalam Sedarmayanti, mendefinisikan *produktifitas sebagai berikut: productivity is a measure of the use of the resources of an organization and is usually expressed as a ratio of the output obtained by the uses resources to the amount of resources employed*. Whitmore memandang bahwa produktivitas sebagai suatu ukuran atas penggunaan sumber daya dalam suatu organisasi yang biasanya dinyatakan dalam rasio dari keluaran yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan.

Secara umum produktivitas diartikan sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan daya atau faktor produksi yang digunakan, dengan menerapkan nilai kejujuran, sikap, kualitas, kuantitas dan ketetapan waktu. Hal tersebut perlu diterapkan untuk menunjang produktivitas kerja karyawan didalam bekerja, selain itu produktivitas kerja juga merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu.

Dari deskripsi di atas dipahami bahwa pengertian produktivitas memiliki dua dimensi, yakni efektivitas dan efisiensi. Efektivitas berorientasi pada keluaran. Sedangkan efisiensi merupakan suatu ukuran dalam membandingkan penggunaan masukan (input) yang direncanakan dengan penggunaan masukan-masukan yang sebenarnya terlaksana. Sedarmayanti (2009: 62).

Selain itu, untuk meningkatkan semangat kerja karyawan adanya tingkat kepuasan ekonomis seperti gaji, intensif, bonus serta hubungan yang harmonis antara pimpinan dan bawahan juga dapat mengacu semangat kerja karyawan. produktivitas juga dipengaruhi oleh sikap kerja, ketrampilan guru, dan efisiensi tenaga kerja, motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja.

Berdasarkan studi pendahuluan ditemukan berkurangnya produktivitas guru terhadap sekolah pada guru-guru di MAS kecamatan Perbaungan. Dari hasil observasi awal, peneliti melihat beberapa permasalahan diantaranya masih ada guru yang sering terlambat hadir di sekolah, guru sering meninggalkan kelas sebelum waktu pelajaran selesai, dan masih ada yang guru mengajar di sekolah lain pada

sepulang dari sekolah, dan sebagainya. Hal ini bila dibiarkan berlangsung terus menerus akan mengakibatkan rendahnya mutu pembelajaran, dan rendahnya produktivitas kerja guru di MAS kecamatan Perbaungan.

Rendahnya produktivitas dari guru dalam suatu sekolah merupakan gejala dari kurang stabilnya sekolah tersebut. Fenomena yang terjadi saat ini dimana banyak guru yang mengajar di sekolah lain sering dijumpai karena di satu sisi kekurangan guru dan di sisi lain adalah tuntutan ekonomi. Hal ini membuktikan produktivitas guru dalam tugas mengajarnya sudah tidak berjalan dengan sebagaimana mestinya. Tentunya ini sangat berpengaruh walaupun tidak secara langsung terhadap mutu pendidikan dan berdampak pada kualitas pendidikan.

Zuliwati (2016) memaparkan beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas guru dalam melaksanakan tugasnya. Diantarnya adalah kepemimpinan, sikap mental, pendidikan, ketrampilan, manajemen, tingkat penghasilan, gizi dan kesehatan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, teknologi, dan prestasi. Secara tidak langsung produktivitas akan berdampak terhadap kualitas akademik maupun moral peserta didik.

Selain itu, dalam meningkatkan produktivitas kerja guru semangat kerja guru perlu diperhatikan seperti memberikan motivasi kepada karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan yang dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja, dalam hal tersebut sikap guru dan kesediaan karyawan dalam melakukan pekerjaan juga memiliki pengaruh yang besar terhadap produktivitas organisasi.

Produktivitas kerja guru di sekolah juga ditentukan oleh sikap guru terhadap kepemimpinan kepala madrasah. Karena rendahnya produktivitas guru disebabkan oleh perilaku kepemimpinan kepala madrasah. Indikasi keberhasilan instansi kepemimpinan adalah para pegawai senantiasa produktif kerja. Untuk mencapai tingkat tersebut, maka perlu didukung oleh perilaku kepemimpinan yang tepat.



Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa bila produktivitas guru tinggi maka prestasi belajar anak didik akan meningkat dan tanpa adanya produktivitas kerja guru yang tinggi dari dalam diri individu, tidak akan mungkin suatu organisasi dapat berjalan dengan maksimal sesuai dengan tujuan yang ditetapkan organisasi.

Wiriani (2015 : 2) Kepala sekolah sebagai pemimpin dalam pendidikan formal perlu memiliki wawasan kedepan. Mulyasa, menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong sekolah untuk mewujudkan, visi, misi, tujuan dan sasaran sekolahnya melalui program-program yang dilaksanakan secara terencana dan bertahap. Kepala sekolah yang berkualitas harus mampu mempengaruhi, menggerakkan, memotivasi, megajak, mengarahkan, menasehati, membimbing, menyuruh, memerintah, melarang, dan bahkan memberikan sanksi, serta membina guru dalam rangka mencapai kinerja sekolah secara efektif dan efisien.

Aspek terpenting dalam faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah perilaku kepemimpinan. Perilaku kepemimpinan merupakan respon individu sebagai seorang motivator dalam suatu organisasi terhadap suatu tindakan yang dapat diamati dan mempunyai dampak positif maupun negatif terhadap suatu organisasi. Perilaku kepemimpinan yang positif dapat mendorong, mengarahkan, dan memotivasi seluruh warga sekolah untuk bekerja sama dalam mewujudkan visi, misi dan tujuan sekolah. Kepala sekolah seharusnya dapat menjadikan panutan, dimana kepala sekolah selalu memberi contoh terlebih dahulu kemudian baru memperingatkan kepada bawahannya untuk melakukan seperti yang telah dilakukannya. Seorang motivator dalam hal ini kepala sekolah dianggap sukses bukan dilihat dari hasil penyampaianya tapi apa yang dia berikan kepada guru-guru dan bawahannya. Menurut penelitian terdahulu Amalni Mutmainah Ramadhani (2016: 8)

MAS (Madrasah Aliyah Swasta) kecamatan Perbaungan yang dijadikan obyek penelitian produktivitas guru yang terdapat beberapa gejala-gejala di sekolah tersebut, masih ada terdapat guru yang terlambat, masih ada mengeluh guru ketika

mendapat banyak tugas, kurang efektif nya dalam melaksanakan tugasnya. Kenyataan tersebut mengidentifikasi bahwa produktivitas guru masih perlu diperbaiki.

Rendahnya produktivitas guru akan berpengaruh terhadap pelaksanaan tugas yang pada gilirannya akan berpengaruh pula terhadap pencapaian tujuan pendidikan. Pada kondisi semacam ini, kepala sekolah memegang peranan penting, karena dapat iklim yang memungkinkan bagi guru berkarya dengan penuh semangat. Dengan perilaku kepemimpinan yang dimiliki, kepala sekolah dapat membangun dan mempertahankan produktivitas guru yang positif.

Perlu dilakukan berbagai upaya untuk membenahi masalah diatas salah satunya memaksimalkan perilaku kepemimpinan kepala sekolah. Melalui perilaku kepemimpinan kepala sekolah yaitu memiliki visi jauh ke depan dan memiliki berbagai macam strategi kepemimpinan dan diharapkan mampu menumbuhkan kinerja guru yang efektif bagi para staf nya terlebih khususnya guru.

Dalam hal ini diduga ditemukan faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas pegawai yaitu: stres kerja. Stres kerja merupakan aspek alamiah yang tidak dapat dihindari di dalam kehidupan karyawan. Stres dapat terjadi dalam setiap jajaran yang ada di dalam perusahaan, baik pekerja, staf maupun pimpinan perusahaan. Stres pada pekerjaan dapat ditimbulkan oleh kondisi-kondisi di lingkungan kerja, kondisi-kondisi lain di luar lingkungan kerja, maupun dari diri pribadi seseorang. Sementara itu, Jewel dan Siegall (2008) menyatakan bahwa stres kerja merupakan suatu keadaan tidak menyenangkan atau tertekan yang berhubungan dengan faktor-faktor dalam pekerjaan yang saling mempengaruhi dan mengubah keadaan psikologis, dan fisiologis pegawai. Stres kerja dapat bersifat potensial dan nyata. Bersifat potensial apabila tekanan itu dirasakan sebagai akibat interaksi antara pegawai dengan lingkungannya dan stres kerja yang bersifat nyata apabila orang bereaksi terhadap stres tersebut. Guru dapat mengalami gangguan fisik maupun psikis seperti: menjadi sakit, menolak untuk bekerja dan lain-lain.

Stres merupakan suatu kondisi atau perasaan yang dialami ketika seseorang menganggap bahwa tuntutan- tuntutan melebihi sumber daya sosial dan personal yang mampu dikerahkan seseorang. Dalam hal ini seorang guru menganggap dirinya tidak mampu menangani tuntutan- tuntutan yang di bebaskan sekolah kepada seorang guru, maka stres yang dirasakan besar. Stres merupakan pengalaman negatif, namun bisa dihindari. Tingkat stres tergantung pada persepsi terhadap situasi dan kemampuan untuk mengatasinya.

Terjadinya stres dalam bekerja karena adanya tekanan yang ada disekolah, karena banyaknya tuntutan namun tak sesuai dengan kemampuan tenaga pendidik atau guru, itu yang menjadi salah satu sebab stres yang terjadi. Selain itu ada beberapa sumber dari stres diantaranya dari faktor lingkungan kerja, kondisi lingkungan pada umumnya, dan faktor diri pribadi. Stres juga merupakan respons dari diri seseorang terhadap tantangan fisik maupun mental yang datang dari dalam atau luar dirinya seseorang. Didalam Keadaan ini akan sangat mempengaruhi kinerja seorang guru dalam menjalankan tugasnya.

Stres pada guru mungkin bisa ditandai dengan munculnya gejala-gejala seperti tidak sabaran, baik dalam sosialisasi maupun saat menghadapi siswa di kelas, lekas marah, sensitif atau mudah tersinggung, bersikap apatis, kurang dapat konsentrasi dalam mengajar, pelupa, peka terhadap kritik yang ditujukan pada dirinya, atau bisa muncul efek organisatoris/kelembagaan yaitu sering absen (tidak masuk) kerja dengan berbagai alasan. Menghindari tanggung jawab, produktivitas kerja/mengajar rendah atau turun, dan justru sering dihindangi rasa benci terhadap pekerjaan sebagai gejala yang ekstrim Falahyunus (2005: 4)

Greenberg dalam Braham (1990:2) berpendapat bahwa stres kerja dapat menyebabkan seseorang pada keadaan emosi dan tegang sehingga ia tidak dapat berpikir secara baik dan efektif, Hal ini secara langsung berakibat menurunnya *performance* dan produktivitas kerja. Jadi perilaku kepemimpinan dan stres kerja sangat berhubungan terhadap Produktivitas guru.

Berbagai uraian latar belakang diatas maka peneliti terdorong untuk melakukan penelitian yang berjudul “Hubungan Antara Perilaku Kepemimpinan dan Stres Kerja dengan Produktivitas Kerja Guru di MAS Kecamatan Perbaungan”

### **B. Identifikasi Masalah**

Dari uraian latar belakang diatas maka dapat diidentifikasi bahwa dalam mencapai produktivitas kerja yang baik harus memiliki perilaku kepemimpinan yang baik, sikap mental, pendidikan, ketrampilan, manajemen, tingkat penghasilan, gizi dan kesehatan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, teknologi, dan prestasi.

### **C. Perumusan Masalah**

Dalam hal ini rumusan dalam hubungan antara kepemimpinan dan stres kerja dengan produktivitas kerja guru yaitu:

1. Apakah ada hubungan positif antara perilaku kepemimpinan dengan produktivitas kerja guru di MAS kecamatan Perbaungan?
2. Apakah ada hubungan positif antara stres kerja dengan produktivitas kerja guru di MAS kecamatan Perbaungan?
3. Apakah ada hubungan yang signifikan antara perilaku kepemimpinan dan stres kerja dengan produktivitas kerja guru di MAS kecamatan Perbaungan?

### **D. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui ada hubungan positif antara perilaku kepemimpinan dengan produktivitas kerja guru di MAS kecamatan Perbaungan?
2. Untuk mengetahui ada hubungan positif antara stress kerja dengan produktivitas kerja guru di MAS kecamatan Perbaungan?
3. Untuk mengetahui ada hubungan yang signifikan antara kepemimpinan dan stres kerja dengan produktivitas kerja guru di MAS kecamatan Perbaungan?

### **E. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### 1) Manfaat Teoritis

1. Menambah pengetahuan atau wawasan penulis tentang manajemen pendidikan

2. Memperluas atau menambah pemahaman tentang perilaku kepemimpinan dan stres kerja dengan produktivitas kerja guru.
  3. Sebagai referensi dan masukan bagi penulis lainnya yang tertarik membahas lebih lanjut.
- 2) Manfaat Praktis
- a. Sebagai panduan untuk kebijakan kepala sekolah
  - b. Masukkan dan pertimbangan dalam meningkatkan produktivitas.

## **BAB II**

### **KAJIAN TEORITIS**

#### **A. KAJIAN TEORITIS**

##### **1. PRODUKTIVITAS KERJA**

###### **a. Pengertian Produktivitas Kerja**

Dalam bahasa Inggris, produktivitas adalah *productivity* berasal dari kata *produce* yang berarti menghasilkan dan *act* atau kegiatan. Produktivitas berarti kegiatan untuk menghasilkan sesuatu (barang atau jasa). Seseorang yang memiliki produktivitas tinggi adalah seseorang yang memiliki kemampuan untuk menghasilkan sesuatu dengan lebih. Orang yang produktivitasnya tinggi adalah orang yang mencapai banyak hasil dalam hidupnya. Semakin tinggi tingkat produktivitasnya berarti semakin banyak hasil yang ia capai dan semakin banyak tujuan-tujuan yang ia tetapkan dapat direalisasikan. Sedangkan pengertian produktivitas kerja menurut Imam Wahyudi (2012 : 132), adalah:

1. Suatu rasio dari apa yang dihasilkan (*output*) terhadap keseluruhan hasil kerja (*input*)
2. Suatu sikap mental yang mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik dari pada kemarin, dan hari esok lebih baik dari hari ini.
3. Interaksi terpadu secara sesuai dari tiga faktor esensial yaitu investor yang meliputi pengguna pengetahuan, teknologi dan riset dengan manajemen dan tenaga kerja.
4. Suatu konsep yang bersifat universal yang bertujuan menyediakan lebih banyak barang dan jasa dengan menggunakan sumber-sumber riil yang semakin kuat.

Suatu pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif perbuat, rencana, aplikasi dan penggunaan cara yang tetap menjadi adanya kualitas tinggi. Menurut Hasibuan (2003: 4) produktivitas adalah perbandingan antara *output* (hasil) dengan *input* (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya. Menurut Danadjaja dalam

Anoraga (1992 : 6) produktivitas sebagai tenaga kerja sebenarnya hanya sebagian dari seluruh produktivitas suatu usaha. Namun demikian, produktivitas tenaga kerja adalah bagian yang paling menentukan sekaligus yang paling sulit untuk dimengerti apalagi untuk dikelola.

Produktivitas kerja guru biasanya dinyatakan sebagai keseimbangan hasil rata-rata yang dicapai oleh guru, selama jam kerja yang tersedia dalam proses tersebut. Sehubungan dengan hal itu, konsep produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang berorientasi pada perbaikan berkelanjutan, dan mempunyai pandangan bahwa kinerja hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan kinerja hari esok harus lebih baik dari hari ini. Pola perilaku yang demikian akan mendorong bawahan untuk terus berusaha meningkatkan kualitas kerja mereka. Yunarsi (2011: 158)

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 (2015: 38-39) Jadi, produktivitas pendidikan yaitu cara menggunakan semua sumberdaya manajemen untuk mengelola proses pembelajaran di sekolah.

### **b. Pentingnya Produktivitas Kerja**

Menurut Sinungan dalam jurnal Surono, sumber daya manusia merupakan peranan utama dalam meningkatkan produktivitas karena alat produksi dan teknologi pada hakikatnya perluasan upaya untuk meningkatkan mutu kehidupan yang dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah pendidikan, ketrampilan, kedisiplinan, motivasi, tingkat penghasilan, jaminan sosial, merupakan hasil kerja manusia. Produktivitas kerja merupakan pembaharuan pandangan hidup dan kultural dengan sikap mental memulai kerja kesempatan berprestasi dan sebagainya. Peningkatan produktivitas dapat dilihat dalam tiga bentuk:

- a. Jumlah produktivitas yang meningkat dengan menggunakan sumber daya yang sama.
- b. Jumlah produksi yang sama atau meningkat dicapai dengan menggunakan sumber daya yang kurang
- c. Jumlah produksi yang jauh lebih besar diperoleh dengan penambahan sumber daya yang relatif lebih kecil.

Selain itu (Susanto, 2016), juga menjelaskan pentingnya peningkatan produktivitas pada individu dapat bermanfaat dalam hal:

1. Meningkatkan pendapat (*income*) dan jaminan sosial lainnya. Hal tersebut akan memperbesar kemampuan (daya) untuk membeli barang dan jasa ataupun keperluan hidup sehari-hari, sehingga kesejahteraan akan lebih baik.
2. Meningkatkan hasrat dan martabat untuk investasi. Meningkatkan motivasi kerja dan keinginan berprestasi.

### **c. Faktor- faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja**

Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lain, seperti tingkat pendidikan, ketrampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan kerja, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, manajemen dan prestasi. Menurut simanjutak, ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu:

#### **a. Pelatihan**

Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan ketrampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu latihan kerja diperlukan bukan saja sebagai pelengkap, akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan. Karena dengan latihan berarti para karyawan belajar untuk mengerjakan sesuatu dengan benar-benar dan tepat, serta dapat memperkecil atau meninggalkan kesalahan-kesalahan yang pernah dilakukan.



b. Keadaan mental dan kemampuan fisik karyawan.

Keadaan mental dan kemampuan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental karyawan mempunyai hubungan erat dengan produktivitas kerja karyawan.

c. Hubungan antara atasan dan bawahan.

Hubungan antara atasan dan bawahan akan mempengaruhi kegiatan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauh mana bawahan diikutsertakan dalam penentu tujuan. Dengan demikian, jika karyawan diperlakukan secara baik, maka karyawan tersebut akan berpartisipasi dengan baik pula dalam proses produksi, sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja. Sutrisno (2010 : 101)

Hubungan atasan dan bawahan akan mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauhmana bawahan diikutsertakan dalam penentuan tujuan. Sikap yang saling jalin-menjalin telah mampu meningkatkan produktivitas kerja dalam bekerja.

Adapun Tiffin dan Cormick dalam buku Sutrisno (2010 : 102-104), mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dapat disimpulkan menjadi dua golongan, yaitu sebagai berikut:

1. Faktor yang ada pada diri individu, yaitu umur, tempramen, keadaan fisik individu, kelelahan dan motivasi.
2. Faktor yang ada diluar individu, yaitu kondisi fisik seperti suara, penerangan, waktu istirahat, lama kerja, upah, bentuk organisasi, lingkungan sosial dan keluarga

**d. Pengukuran Produktivitas Kerja**

Produktivitas dapat diukur dengan dua standar utama, yaitu produktivitas fisik dan produktivitas nilai. Secara fisik produktivitas diukur secara kuantitatif seperti banyaknya keluaran. Sedangkan berdasarkan nilai, produktivitas diukur atas dasar nilai-nilai kemampuan, sikap, perilaku, disiplin, motivasi dan komitmen

terhadap pekerjaan. Selanjutnya, produktivitas kerja guru dapat diukur melalui pendekatan yang pada umumnya membandingkan antara *output* dengan *input*.

Menurut Paul Mali dalam buku Yunarsi (2011: 158) dalam mengukur produktivitas berdasarkan antara efektivitas dan efisiensi. Efektivitas berkaitan dengan sejauhmana sasaran dapat dicapai atau target dapat direalisasikan, sedangkan efisiensi berkaitan dengan bagaimana berbagai sumberdaya dapat digunakan secara benar dan tepat sehingga tidak terjadi pemborosan. Guru yang memiliki kemampuan kerja efektif dan efisien, cenderung mampu menunjukkan tingkat produktivitas yang tinggi.

#### **e. Usaha Usaha Peningkatan Produktivitas**

1. Faktor yang mempertinggi produktivitas
  - 1) Moral kerja yang lebih baik
  - 2) Meningkatnya pelayanan terhadap pelanggan
  - 3) Berkurangnya waktu yang terluang
  - 4) Waktu kerja yang lebih sesuai dengan jam tubuh karyawan
2. Saran saran meningkatkan produktivitas
  - 1) Memerhatikan dan menghargai pekerjaan karyawan
  - 2) Mengarah tujuan dan nilai- nilai pribadi pekerja
  - 3) Sikap kerja yang positif
  - 4) Usaha terus menerus untuk memperbaiki komunikasi
  - 5) Kaitkanlah kompensasi dengan hasil pekerjaan.
3. Manajemen produktivitas

Manajemen produktivitas adalah sebagai hasil yang didapat dari produksi yang menggunakan satu atau lebih faktor produksi. Manajemen produktivitas merupakan salah satu sasaran penting suatu organisasi atau perusahaan/ lembaga. Hal ini disebabkan manajemen produktivitas dapat menunjang keberhasilan suatu perusahaan/ pemberi jasa untuk mencapai tujuan akhir yang telah ditentukan.

Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa manajemen produktivitas adalah cara mengelola suatu usaha agar lebih efisien dalam penggunaan *input* untuk memaksimalkan produksi *output* (barang dan/jasa), secara terpadu melibatkan semua usaha manusia dengan menggunakan keterampilan, modal, teknologi, manajemen, informasi, energi, dan sumber-sumber daya lainnya dengan tujuan untuk mencapai hasil yang telah ditetapkan.

Tujuan dari manajemen produktivitas adalah efektif dan efisien, yaitu memberdayakan sumber daya seminimal mungkin untuk mendapatkan hasil yang maksimal Rusdiana (2015: 232- 233)

#### 4. Tujuh kunci produktivitas tinggi

Menurut Huges dalam buku Timpe (1999: 116) terdapat tujuh kunci untuk mendapatkan produktivitas yang tinggi, yaitu sebagai berikut.

##### 1) Keahlian manajemen yang bertanggungjawab

Ikatan yang kritis antara manajemen perusahaan dan produktivitas adalah saksi dalam definisi dasar produktivitas. Untuk mencapai produktivitas tinggi, setiap anggota manajemen harus diberi motivasi tinggi, positif, dan secara penuh ikut melakukan pekerjaan. Secara bersama-sama sikap relatif diperlukan untuk seluruh kekuatan kerja.

##### 2) Kepemimpinan yang luar biasa

Dari semua faktor, kepemimpinan manajerial memiliki pengaruh terbesar dalam produktivitas. Akhirnya, tujuan setiap organisasi bergantung pada kualitas kepemimpinannya. Pemimpin yang baik dalam satu situasi mungkin bukan pemimpin yang baik dalam situasi yang lain. Demikian pula, pemimpin yang dibutuhkan secara khusus bergantung pada kelompok yang dipimpinnya. Walaupun demikian, kelompok yang sama masih dapat memerlukan jenis kepemimpinannya lain saat berlainan dalam evolusinya. Sebagai

manajer memiliki beberapa kemampuan kepemimpinannya, tetapi hanya sedikit yang merupakan pemimpin luar biasa.

3) Kesederhanaan organisasional dan operasional

Susunan organisasi harus diusahakan agar sederhana dan dapat disesuaikan dengan perubahan, selalu berusaha mengadakan jumlah tingkat minimum yang konsisten dengan operasi yang efektif. Hal ini memberikan garis pengarah lebih jelas, tanggungjawab yang kurang terpecah-pecah, dan sangat menunjang pengambilan inisiatif lebih besar oleh siapa saja dalam organisasi.

4) Kepegawaian yang efektif

Sebagai langkah awal banyak perhatian dicurahkan pada pemilihan orang menekankan pada mutu, bukan kuantitas. Menambah lebih banyak pegawai belum tentu meningkatkan produktivitas. Sebelum mempekerjakan orang baru, seharusnya dipastikan dulu bahwa yang ada sekarang sudah berkinerja menurut kemampuan. Standar untuk manajer dan personalia kunci khususnya harus tinggi. Jika kedudukan ini dipegang oleh orang yang kompeten, orang kompeten lain akan tertarik masuk ke dalam organisasi.

5) Tugas yang menantang

Tugas merupakan kunci untuk proses yang kreatif dan produktif. Setiap individu mempunyai suasana khusus kegiatan kreatif dan produktif yang tinggi. Akan tetapi, orang yang tepat harus disesuaikan dengan masalah yang tepat baginya. pekerjaan itu harus memberikan motivasi. Hal ini menjadi kunci ke proses yang kreatif/ inovatif. Panduan optimal dari pekerjaan dan lingkungan kerja menciptakan suatu getaran dalam diri seseorang, kerja seakan akan hanya bermain. Sebaliknya, jika pekerjaan seseorang tidak memberikan kepuasan, akan mengalihkan perhatian dan energinya keusaha pribadi diluar organisasi.

6) Perencanaan dan pengendalian tujuan

Perencanaan yang tidak efektif menyebabkan kebocoran besar dalam produktivitas. Sebaliknya, perencanaan yang efektif meningkatkan produktivitas operasional, yaitu membantu memastikan penggunaan sumber daya dengan sebaik-baiknya, memadukan semua aspek program secara efisien, meminimalkan permulaan yang salah dan pelaksanaan yang tidak produktif, menyediakan kelonggaran untuk resiko dan keadaan darurat pada masa depan, dan meniadakan krisis manajemen yang berkelanjutan. Dengan cara yang sama menjadi sangat penting untuk memantapkan system pengendalian efektif yang mengukur kemajuan rencana, menentukan penyimpangan, menetapkan tanggungjawab, menunjukkan tindakan perbaikan, dan memastikan bahwa kinerja yang tidak memenuhi standar ditinggikan.

7) Pelatihan manajerial khusus

Manajemen jelas menjadi faktor utama bagi produktivitas organisasi. Organisasi berusaha mengembangkan suatu komitmen terhadap produktivitas dalam seluruh tim tersebut saran yang berguna untuk menerapkan usaha peningkatan produktivitas yang efektif dalam seluruh organisasi.

**f. Langkah Langkah Peningkatan Produktivitas**

- 1) Analisis situasi
- 2) Merancang program peningkatan produktivitas
- 3) Menciptakan kesadaran akan produktivitas
- 4) Mengevaluasi program dan memberikan umpan balik
- 5) Menerapkan program. Rusdiana ( 2015:239)

**g. Indikator Produktivitas Kerja**

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting, dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga semua

ini akan sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator yaitu sebagai berikut:

1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang guru sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai.

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil kerja tersebut.

3. Semangat kerja

Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4. Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab, semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan.

5. Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjang kualitas kerja seorang guru. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi organisasi dan dirinya sendiri.

6. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi guru.

Indikator-indikator guru yang mempunyai produktivitas kerja yang tinggi yaitu:

a. Kualitas pekerjaan

Konsep kualitas tak dapat dilepaskan dari manajemen mutu, sebab kualitas bukan barang tambang yang sudah jadi, melainkan sebuah proses dinamis yang baru dicapai setelah diusahakan dari waktu ke waktu. Program dengan baik, melibatkan semua orang dengan komitmen yang tinggi. Dengan mengerahkan kemampuan yang dimiliki. Kualitas bukan sesuatu yang dapat dicapai dengan mudah, melainkan sebuah tanggung jawab yang harus dilakukan secara simultan oleh semua orang dalam semua tingkatan organisasi pada setiap waktu. Jadi, dapat ditegaskan bahwa kualitas pekerjaan seorang guru tidak hanya dapat dilihat saat ia mengajar dikelas, namun merupakan suatu keseluruhan tugas yang dapat meningkatkan mutu sekolah.

b. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional terhadap pekerjaannya apakah ia menyenangkan pekerjaannya atau tidak. Di antara faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah

- a) Kerja yang secara menantang.
- b) Penghargaan yang layak.
- c) Kondisi yang mendukung.
- d) Rekan kerja yang mendukung.

c. Kepribadian yang positif

Kepribadian positif seorang guru sangat berpengaruh terhadap lingkungan sekitarnya baik itu siswa, kepala sekolah maupun sesama guru. Dengan kepribadian yang positif seorang guru akan menjadi teladan bagi orang-orang disekitarnya, sehingga para warga sekolah tidak hanya bersikap hormat melainkan ingin dapat berbuat seperti yang dilakukannya (Yunarsih, 2011).

## **2. PERILAKU KEPEMIMPINAN**

### **a. Pengertian Perilaku Kepemimpinan**

Menurut Putong (2015: 83) menyatakan teori perilaku kepemimpinan adalah teori yang mengutamakan bahwa perilaku spesifik membedakan pemimpin dari bukan pemimpin. Filosofi pola pikir teori perilaku berdasarkan bahwa kepemimpinan berhubungan dengan perilaku (behavior) seseorang pemimpin. Pendekatan ini mempunyai anggapan bahwa setiap orang individu yang dapat memperagakan perilaku-perilaku tertentu akan muncul dan berpotensi menjadi pemimpin dalam situasi apapun dimana berada.

Sumarsan ( 2013: 20 ) Perilaku merupakan suatu fungsi dari hubungan timbal balik antara orang individu dengan individu yang lain atau antara individu dengan lingkungannya. Perbedaan perilaku manusia dapat disebabkan oleh kemampuan, kebutuhan, cara berfikir untuk menentukan pilihan perilaku, pengalaman, dan reaksi yang berbeda satu sama lain.

Syafaruddin (2009: 217) Perilaku Organisasi adalah sebuah ilmu yang mempelajari perilaku organisasi individu dan kelompok serta pengaruh tiap individu dan kelompok terhadap organisasi, meliputi perilaku interaksi antara individu dengan individu, individu dengan kelompok dalam organisasi demi kemajuan dari organisasi tersebut.

Perilaku dapat dipahami melalui pendekatan, yaitu dengan model (1) rasional, (2) sosiologis, dan (3) pengembangan hubungan manusia. Model rasional memusatkan perhatiannya pada anggota organisasi yang diasumsikan bersifat rasional dan mempunyai berbagai kepentingan, kebutuhan, motif, dan tujuan. Model sosiologi lebih memusatkan perhatiannya pada pengetahuan antropologi, sosiologi, dan psikologi. Model pengembangan hubungan manusia lebih memusatkan perhatiannya pada tujuan yang ingin dicapai dan penembangan berbagai sistem motivasi menurut jenis motivasi dapat meningkatkan ptoduktivitas kerja.



Dalam membahas masalah perilaku dalam kepemimpinan perlu terlebih dahulu dipahami hakikat perilaku. Menurut Hersey dan Blanchard, bahwa perilaku senantiasa berorientasi tujuan. dengan kata lain, perilaku didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan. Ada prinsip yang disepakati terhadap perilaku, yaitu: (1) perilaku adalah penyebab, (2) perilaku mengarahkan kepada sasaran, (3) perilaku dapat diamati dan diukur, (4) perilaku tidak secara langsung dapat diamati (pemikiran dan persepsi) yang hal itu juga penting dalam mencapai sasaran, (5) perilaku adalah pendorong”. Asrul (2007: 60-62)

Ada beberapa teori perilaku kepemimpinan Syafaruddin dan Asrul, (2007: 63-64) diantaranya:

### **1. *Situational-Theory***

Teori kepemimpinan situasional, menampilkan empat model dengan ciri- ciri perilaku tersendiri. Menurut Hersey dan Blancard, perilaku tersebut mencakup:

- a) Memberitahukan (*Telling*), pemimpin memberitahukan instruksi spesifik dan menyelesaikan pelaksanaan pekerjaan secara bersama.
- b) Menjajakan (*Selling*), pemimpi menjelaskan keputusan dan memberi kesepakatan bahwa memperoleh kejelasan.
- c) Mengikutsertakan (*Participating*), pemimpinn dan anggota tukar menukar dan memudahkan dalam pengambilan keputusan.
- d) Mendelegasikan (*Delegating*), pemimpin mendelegasikan tanggung jawab pengambilan keputusan.

Jadi, dalam penggunaan teori diatas, ada proses yang kurang diperhatikan bahwa sebagai model kepemimpinan situasional bahwa harus ada proses menyelami pikiran, perasaan dan harapan orang-orang yang ada dalam organisasi melalui dialog, penjajakan pendapat, dan komunikasi. Hal itu dapat menjadi tempat beranjak pimpinan dalam menentukan arah, mencerahkan dan memotivasi anggota dalam mengejar tujuan kepuasan, kinerja, mutu dan pengembangan organisasi.

## 2. *Path Goal-Theory*

Menurut Robbins, bahwa *Path-Goal Theory* bahwa pekerjaan pemimpin untuk membantu para bawahan mencapai sasaran mereka dan memberikan arah yang penting atau dukungan untuk menjamin bahwa sasaran mereka cocok atau dukungan menjamin bahwa sasaran mereka cocok dengan semua sasaran organisasi. Istilah "*Path goal*" diambil dari keyakinan bahwa pemimpin efektif menjelaskan jalan untuk membantu anggota memperoleh darimana untuk mencapai kinerja atau sasaran kerja serta membuat catatan jalan panjang yang mudah dengan mengurangi penghadang jalan dan lubang perangkap".

Firman Allah SWT dalam QA. Ar-Rum Ayat 41 yang menjelaskan tentang perilaku manusia yang berbunyi sebagai berikut: Telah nampak kerusakan di darat dan di laut disebabkan karena perbuatan kita tangan manusia, supaya Allah merasakan kepada mereka sebahagian dari (akibat) perbuatan mereka, agar mereka kembali (ke jalan yang benar Malik (1971: 647)

Berdasarkan penjelasan ayat diatas, dapat disimpulkan bahwa bumi Allah ini akan baik atau pun rusak itu merupakan ulah perilaku manusia yang serakah, tidak mengikuti aturan yang berlaku, baik hukum Allah maupun hukum sosial manusia sebagai sebuah pikiran manusia untuk melaksanakan perintah Allah untuk menjaga dan memelihara bumi. Dalam organisasi, baik atau tidaknya akan tergantung bagaimana perilaku manusia itu sendiri yang menjadikan baik atau rusak juga karena perilaku manusia. Dalam hal itu, peran perilaku manusia pimpinan sangat menentukan ke arah mana organisasi itu di jalankan. Ayat di atas, menceritakan atau mengarahkan bahwa antara bumi dan organisasi akan menjadi lebih baik lagi dan terjamin mutu tersebut, apabila peran seorang pemimpin itu terlihat dari perilaku dan sikap yang menjadi panutan kepada masyarakat agar berdampak positif untuk kedepannya terhadap organisasi tersebut.

## **b. Pengertian Kepemimpinan**

Berbicara tentang kepemimpinan (kepala madrasah), perlu kita mengetahui terlebih dahulu tentang kepemimpinan itu sendiri. Kepemimpinan berasal dari kata “pimpin” yang memuat dua hal pokok yaitu: pemimpin sebagai subjek, yang dipimpin sebagai objek. Kata pimpin mengandung pengertian mengarahkan, membina atau mengatur, menuntun dan juga menunjukkan ataupun mempengaruhi. Pemimpin mempunyai tanggung jawab baik secara fisik maupun spritual terhadap keberhasilan aktivitas kerja dari yang dipimpin, sehingga menjadi pemimpin itu tidak mudah dan tidak akan setiap orang mempunyai kesamaan di dalam menjalankan kepemimpinannya.

Dengan demikian, dapat dikemukakan bahwa hakikat kepemimpinan di antaranya Mesiono (2015: 61-62)

1. Adanya pengaruh. Ada kemampuan pemimpin untuk mempengaruhi kelompok sehingga bersedia dengan sukarela, bukan paksaan untuk melakukan kegiatan
2. Dalam situasi tertentu. Kepemimpinan tidak dapat dipisahkan dengan situasi atau keadaan yang khusus dimana pengaruhnya sebagai pemimpin itu dinyatakan. Karena itu mereka yang berhasil sebagai pemimpin dalam situasi tertentu, mungkin tidak dalam situasi lain.
3. Menggerakkan. Kepemimpinan disini diletakan pada usaha menggerakkan anak-anak buah agar mereka dengan suka rela bekerja bersama- sama untuk mencapai tujuan kelompok. Sukarela disini hanya dapat diwujudkan jika pemberian motivasi pemimpin meyetuh motif- motif mereka.
4. Kepuasan. Motivasi yang diberikan oleh pemimpin hendaklah berusaha membantu anggota untuk mencapai kepuasan kerjanya.

Pemimpin adalah suatu aktivitas/ proses, seni membujuk mempengaruhi orang lain atau kelompok untuk kerja sama dalam mencapai tujuan bersama yang tergantung pada kadar interaksi antara pemimpin, pengikut dan situasi.

Kepemimpinan adalah kemampuan menyampaikan suatu visi sehingga orang lain tergerak untuk ikut mencapainya. Untuk itu dibutuhkan keterampilan membangun hubungan dengan orang lain dan kemampuan mengorganisasikan sumber daya yang ada secara efektif. Berarti peluang untuk menjadi pemimpin bagi setiap orang terbentang luas.

### **c. Gaya Kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan merupakan norma atau dapat juga diartikan sebagai pola perilaku dalam memperagakan kepemimpinannya. Terdapat dua gaya kepemimpinan yaitu gaya dengan orientasi tugas dan gaya dengan orientasi pada anggota. Gaya kepemimpinan yang berorientasi tugas yaitu ingin pekerjaan selesai dengan merumuskan, tepat waktu, dan sempurna sehingga betul-betul mengendalikan pegawai agar konsisten dan serius dalam pekerjaannya, kadang kadang pemimpin tidak mau tahu dengan urusan-urusan pribadi karyawannya. Gaya kepemimpinan yang berorientasi pada anggota yaitu melaksanakan kepemimpinannya dengan berupaya memberikan dorongan semangat, membimbing dan mengarahkan secara empatik dan memberikan kepercayaan kepada anggota untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan karyanya sendiri. Komariah (2015: 180)

Adapun terdapat unsur-unsur perilaku organisasi sesuai dengan perilaku organisasi:

- a. Aspek-aspek tingkah laku manusia dalam suatu organisasi, atau tingkah laku manusia dalam suatu organisasi, atau tingkah laku manusia dalam kelompok tertentu.
- b. Aspek yang timbul sebagai akibat pengaruh organisasi terhadap manusia yang bekerja didalamnya dan sebaliknya aspek yang ditimbulkan dari pengaruh manusia terhadap organisasi dimana mereka bekerja.
- c. Aspek untuk memperlancar pencapaian tujuan organisasi dengan menghindari konflik yang timbul didalam organisasi.

Segi kepemimpinan, kepala sekolah memerlukan pertimbangan atas perilaku seseorang dan kinerja dalam berbagai variabel yang secara langsung mempengaruhi perilaku individu, atau apa yang dilakukan oleh pegawai/pekerja. Untuk itu, masalah perilaku dalam organisasi perlu terlebih dahulu memahami apa yang dimaksud perilaku (*behavior*).

Adapun tujuan perilaku organisasi pada dasarnya ada tiga yaitu, menjelaskan, meramalkan, dan mengendalikan perilaku manusia. Menurut Robbins Menjelaskan berarti kajian perilaku organisasi berupaya mengetahui faktor-faktor penyebab perilaku seseorang atau kelompok. Penjelasan terhadap suatu fenomena dalam manajemen merupakan hal penting karena membantu para manajer atau pemimpin tim dalam melakukan sasaran lain, yaitu menjelaskan dalam mengendalikan situasi penyebab munculnya perilaku individu atau kelompok kerja tersebut. Hermino (2013: 38-39)

Faktor yang mempengaruhi perilaku kepemimpinan adalah secara filosofis, perilaku terbentuk oleh interaksi antar manusia, iklim organisasi, dan sistem yang dianut. Ketiga interaksi tersebut, baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama saling berinteraksi dengan lingkungan eksternalnya. Interaksi keempat faktor yang memengaruhi perilaku manajer pendidikan. Usman (2010: 13)

Dalam bidang manajemen pendidikan, kajian tentang perilaku organisasi telah lama menjadi perhatian para pakar terutama karena organisasi pendidikan dicirikan oleh keterlibatan sejumlah besar manusia, mulai dari tenaga kependidikan, pendidikan, siswa, orang tua, dan masyarakat. Dengan kompleksitas itu, pemahaman terhadap ilmu perilaku organisasi merupakan hal yang penting, khususnya bagi pengelola dalam meningkatkan kinerja organisasi pendidikan. Hermino (2013: 38-39)

Manusia sebagai manajer di manapun berada tidak terlepas dari wadah untuk melakukan kegiatan atau yang disebut organisasi. Organisasi dapat berupa lembaga pendidikan, baik formal, non formal, maupun informal. organisasi tidak

akan ada tanpa ada manusia. Manusia dalam berorganisasi tidak luput dari system yang dibuatnya sendiri. Sistem sangat diperlukan agar cara berpikir, berperasaan, dan bertindak setiap anggota organisasi tidak terkotak-kotak melainkan secara menyeluruh.

Faktor lainnya adalah sisdiknas merupakan keseluruhan komponen pendidikan yang saling terkait secara terpadu untuk mencapai tujuan pendidikan nasional. Sisdiknas adalah pedoman bagi administrator atau manajer pendidikan untuk berperilaku, baik secara individu maupun dalam kelompok sehingga hubungan antara dengan orang dan orang dengan organisasi menjadi tertib. Ketertiban ini berguna untuk menyamakan persepsi terhadap visi dan misi, strategi, polisi, tujuan, sasaran, program, activity, pembiayaan dan penilaian kinerja dalam tercapainya tujuan individu, organisasi dan Sisdiknas itu sendiri. Usman (2010:14)

#### **d. Fungsi Kepemimpinan**

Untuk mensistematikan kinerja dalam organisasi, menurut kartono dalam buku Mesiono (2015: 8) seorang pemimpin mempunyai fungsi- fungsi kepemimpinan diantaranya:

1. Memprakarsai struktur organisasi
2. Menjaga adanya koordinasi dan integrase organisasi, supaya semua beroperasi secara efektif
3. Merumuskan tujuan institusional atau organisasional dan menentukan sarana serta cara- cara yang efesien untuk mencapai tujuan tersebut
4. Menegahi pertentangan dan konflik – konflik yang muncul dan mengadakan evaluasi serta evaluasi ulang
5. Mengadakan revisi, perubahan, inovasi pengembangan, dan penyempurnaan dalam organisasi.

#### **e. Indikator Perilaku Kepemimpinan**

Syaruddin (2010: 37-38) Ada empat perbedaan perilaku kepemimpinan yang dikemukakan dala *Path-Goal Theory* dengan menegaskan proposisi bahwa manajer

dapat memudahkan penampilan kerja dengan menunjukkan kepada pegawai bagaimana kinerja mereka terhadap keinginan imbalan. Keempat perilaku kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1. Memerintah (*Directive*), yaitu pimpinan memberitahu apa dan kapan sesuatu dikerjakan pegawai, tidak ada partisipasi dalam pengambilan keputusan
2. Mendukung (*Supportive*), yaitu manajer menjadi sahabat bagi pegawai dan menunjukkan minat kepada mereka.
3. Memudahkan (*Fasilitative*), yaitu pimpinan memberitahu sasaran dan melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan.
4. Orientasi Prestasi, yaitu pimpinan membagi sumbangan tujuan dan menunjukkan kepercayaan bahwa pegawai mampu mempercayainya.

### **3. STRES KERJA**

#### **a. Pengertian Stres Kerja**

Stres dapat muncul pada semua bidang kehidupan manusia, termasuk stres yang terdapat pada bidang pekerjaan. Menurut Anoraga (1992: 6) stress kerja adalah respon yang adaptif terhadap situasi eksternal yang menyebabkan penyimpangan secara fisik, psikologis dan perilaku pada orang-orang yang berpartisipasi dalam organisasi. Adanya stres pada diri karyawan akan dapat mempengaruhi tingkah laku sehari-hari.

Greenberg dalam buku Braham (1997: 2) berpendapat bahwa stres kerja dapat menyebabkan seseorang pada keadaan emosi dan tegang sehingga ia tidak dapat berpikir secara baik dan efektif, karena kemampuan rasional dan penalaran tidak berfungsi secara baik. Hal ini secara langsung berakibat menurunnya *performance* dan produktivitas kerja.

Munandar (2001: 6) mengungkapkan bahwa stres kerja adalah ketidakcocokan antar individu (dalam arti kepribadian, bakat dan kecakapannya) dengan lingkungan yang mengakibatkan ketidakmampuan untuk menghadapi berbagai tuntutan terhadap dirinya secara efektif. Bcehr dan Newman dalam Yuliasesti (2001 : 6) berpendapat

bahwa stres kerja adalah interaksi antara kondisi kerja yang tidak sesuai antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan yang merubah fungsi fisik maupun fungsi psikis yang normal.

Dapat disimpulkan dari pemaparan diatas bahwa stres adalah adanya sesuatu ketidak sesuaian antara diri seseorang dengan lingkungan atau beban yang terlalu banyak yang mengakibatkan emosi dan tegang sehingga tidak dapat berpikir dan bertindak secara baik.

Namun dalam pandangan islam, Islam dengan segala kesempurnaannya datang membawa risalah untuk kehidupan manusia. Stres dalam Islam bukanlah sesuatu yang harus ditakuti atau dihindari. Namun Islam mengajarkan kepada manusia bahwa tuntutan atau ujian hidup ini merupakan sesuatu yang harus dijalani sebagai bagian dari proses kehidupan itu sendiri. Allah berfirman dalam surat Al – Ankabuut (29), ayat 2-3

Artinya: *“Apakah manusia itu mengira bahwa mereka dibiarkan saja dengan mengatakan: “Kami telah beriman”, sedang mereka tidak diuji lagi (2) Dan sesungguhnya Kami telah menguji orang-orang yang sebelum mereka, maka sesungguhnya Allah mengetahui orang-orang yang benar dan sesungguhnya Dia mengetahui orang-orang yang dusta (3).”* ( Surat Al – Ankabuut (29), Ayat 2-3) Shihab, (2002: 49)

Nabi Muhammad SAW. Pernah mengajarkan doa kepada Abdullah bin Abbas, Beliau berkata: maukah engkau aku ajarkan doa yang kalau engkau ucapkan, Allah akan menghilangkan atau melenyapkan kesusahan dan melunaskan hutang- hutangmu?, doa tersebut adalah: “Ya Allah ya Tuhan kami, sesungguhnya aku berlindung kepada-Mu daripada keluh kesah dan dukacita, aku berlindung kepada-Mu dari lemah kemauan dan malas, aku berlindung kepada-Mu daripada



sifat pengecut dan kikir, aku berlindung kepada-Mu daripada tekanan hutang dan kezaliman manusia.” (HR Abu Dawud 4/353) Delapan sifat yang dijelaskan dalam doa “ Nabi tersebut merupakan sumber stres yang banyak menimpa kehidupan manusia. Maka Nabi menganjurkan kepada umatnya agar terhindar dari delapan sifat yang mengakibatkan penyakit hati pada manusia tersebut.

Melihat penjelasan di atas sudah seharusnya sebagai seorang Muslim yang beriman, stres kerja bukanlah masalah yang besar dan menjadi problema kehidupan yang berkepanjangan. Namun stres yang dihadapi di dunia pekerjaan harus dijadikan sebagai sarana mendekatkan diri kepada Allah agar dapat terhindar dari beban dan pikiran yang berat serta dapat dijadikan sebagai sebuah proses kehidupan agar kita menjadi lebih matang menghadapi kehidupan di dunia dan juga di akhirat.

#### **b. Sumber- Sumber Stres Kerja**

Sumber- sumber yang menimbulkan stres disebut stressor, yang mungkin terdapat didalam diri atau diluar dirinya. Faktor- faktor yang menimbulkan stres dapat dikelompokkan menjadi tiga, diantaranya:

1. Faktor lingkungan kerja, hal- hal yang terdapat dilingkungan kerja dapat menjadi sumber stres. Kondisi fisik dilingkungan kerja yang dapat menimbulkan stres, antara lain: penataan ruangan kerja, prosedur kerja, tingkat keleluasaan pribadi, sistem ventilasi dan sistem penerangan. Disamping hal- hal yang bersifat fisik, kondisi psikis dilingkungan kerja dapat menjadi sumber stres, contohnya: beban kerja yang berlebihan, desakan waktu, pengawasan yang kurang baik, iklim yang kurang menjamin keamanan, kurangnya umpan balik dari hasil kerja, kurang jelasnya pemberian wewenang, serta perselisihan antar pribadi dan kelompok.
2. Kondisi lingkungan pada umumnya, lingkungan pada umumnya banyak mengandung sumber- sumber stres Maksud lingkungan disini misalnya, lingkungan fisik (alam), lingkungan sosial/ budaya, dan sebagainya. Kondisi lingkungan yang kurang memadai dapat menimbulkan stres,

contohnya lingkungan perumahan yang kumuh, sarana yang kurang, banyaknya gangguan keamanan, perbedaan latar budaya yang berbeda dan sebagainya. Peristiwa- peristiwa yang menjadi sumber stres saling berkaitan satu dengan yang lainnya dan saling berpengaruh dengan berbagai aspek kehidupannya yang dapat menimbulkan stres.

3. Faktor diri pribadi, setiap individu akan memberikan reaksi yang berbeda terhadap tantangan yang datang pada dirinya, bergantung pada kondisi karakteristik pribadinya. Dari sumber dan tantangan yang sama, bisa timbul stres dengan bentuk dan intensitas yang berbeda antara satu dengan yang lainnya. Pada umumnya, mereka yang memiliki tingkat kemandirian yang tinggi relatif mampu menghadapi stres dengan baik. Pribadi yang mandiri, akan mampu mengenal apa yang harus dilakukannya dan mampu pula mengendalikan perilaku yang harus diwujudkannya. Biasa pribadi yang mandiri memiliki ciri 5K, diantaranya: konsisten, komitmen, kendali, kompetensi, dan kreativitas. Pribadi yang mandiri cenderung lebih mampu mengendalikan stres dengan meminimalkan dampak negatifnya dan memaksimalkan dampak positifnya.

Stres yang tidak bisa diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan orang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam lingkungan pekerjaan maupun lingkungan luarnya. Artinya pegawai yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negatif yang pada gilirannya berpengaruh pada prestasi kerja. Nasution ( 2005: 1-3)

### **c. Faktor Mempengaruhi Stres Kerja**

Faktor yang mempengaruhi stres dapat berasal beberapa stressor dan dapat berasal dari satu stressor. Stressor yang dialami seseorang dapat berbeda antara satu orang dengan orang yang lainnya. Meskipun mereka menghadapi stressor yang sama. Sejumlah faktor yang mempengaruhi perbedaan tingkat stres antara orang yang satu dengan orang yang lainnya ketika menghadapi stressor yang sama adalah perbedaan individual dalam hal:

a. Persepsi

Persepsi merupakan suatu proses yang ditempuh individu untuk mengorganisasi dan menafsirkan kesan- kesan indera mereka untuk memberi makna terhadap lingkungannya. Ini berarti bahwa pemaknaan terhadap kesan- kesan indera atas lingkungannya bersifat individual. Individual yang memersepsikan kesan indera atas lingkungannya secara positif ia akan cenderung kurang stres dibanding dengan mereka yang memersepsikan secara negatif terhadap lingkungannya.

b. Pengalaman dalam menghadapi peristiwa yang menyebabkan stres

Seseorang yang telah berpengalaman dalam menghadapi sebuah peristiwa, akan mengakibatkan dia akan memahami apa yang akan dilakukan untuk menghadapi situasi yang mengakibatkan stres sehingga seseorang yang berpengalaman menghadapi situasi yang penuh tekanan mungkin tidak mengalami stres yang berbeda dengan orang yang belum mempunyai pengalaman.

c. Kemampuan memprediksi peristiwa penyebab stres

Situasi yang kita hadapi dimasa yang akan datang dapat menimbulkan stres. Misalnya, seseorang akan memberi ceramah dalam sebuah pertemuan penting. Ini semua akan menimbulkan stres karena adanya tuntutan yang menimbulkan ketidakpastian dalam melakukannya. Apabila ia mampu memprediksi apa yang terjadi besok, ia akan mampu mengurangi stres, karena ia dapat mempersiapkan diri untuk menjadi lebih sebelum beraktivitas itu dilakukan.

d. Jenis kepribadian

Para ahli mengemukakan bahwa beberapa jenis kepribadian tertentu cenderung mengalami stres yang lebih tinggi bila menghadapi situasi yang menyebabkan stres. Orang memiliki kepribadian internal *Locus Of Control* diprediksi lebih rendah tingkat stresnya ketika menghadapi situasi yang penuh stres dibandingkan orang yang memiliki kepribadian eksternal *Locus Of Control*.

e. Dukungan sosial

Bukti menunjukkan bahwa dukungan sosial, yaitu hubungan kolegal atau atasan, dapat mengurangi stres. Seseorang yang bekerja dalam suatu lembaga memiliki dukungan para kolegalnya dan merasa nyaman bekerja, ia sangat kurang tingkat stresnya.

f. Permusuhan

Ada seseorang yang mudah terjadi kemarahan dan permusuhan yang tinggi. Orang-orang jenis ini secara kronis mencurigai dan tidak mempercayai orang lain

Kondisi kepribadian yang demikian ini sangat mudah terkena stres. Menurut Syafaruddin dan Anzizhan dalam buku Anzizhan, (2016 : 153), Faktor penyebab stres ada yang berasal dari faktor kehidupan individu (personal faktor) dan ada faktor organisasi (eksternal faktor). Adalah penting bagi para manajer atau kepala sekolah untuk memahami dan mampu mengenali penyebab stres sebab hal ini berkaitan dengan stres dalam pekerjaan yang mempengaruhi sikap kerja dan perilaku, diantaranya:

1) Faktor individu

Faktor personal juga sangat banyak mempengaruhi timbulnya stres. Ketika menangani pekerjaan, terjadinya peristiwa meninggalnya anggota keluarga, perceraian, atau kesulitan keuangan pribadi, peristiwa pribadi juga potensi menimbulkan stres. Bila seseorang datang bekerja lalu dia membawa problema pribadi, maka sekolah atau organisasi memiliki banyak masalah yang harus diatasi.

2) Faktor organisasi

Beban kerja yang banyak akan menimbulkan stres, sebagaimana tekanan untuk memelihara kedamaian yang mengatur mesin. Dalam keadaan ekstrim lainnya, pekerjaan yang membosankan akan membuat stres juga. Pribadi yang banyak menghadapi tantangan pekerjaan memiliki banyak kecemasan, depresi, dan penyakit jiwa dari pada yang kurang tantangan pekerjaan. Ditambah disini bahwa faktor organisasi yang menyebabkan stres adalah meliputi aturan yang banyak dan peraturan- peraturan, pimpinan yang kurang respon dan kurang

memberikan dukungan, penyimpangan komunikasi, dan kondisi kerja yang kurang menyenangkan fisik, seperti temperatur terlalu panas, kurang cahaya atau terganggu kebisingan

#### **d. Dampak Stres Kerja**

Dalam sebuah penelitian ditemukan bahwa ada dua efek stres yang biasa dirasakan setiap individu, diantaranya:

- a. Efek pada fisiologis mereka, seperti jantung berdegup kencang, denyut jantung meningkat, bibir kering, berkeringat, dan mual.
- b. Efek pada psikologi mereka, seperti merasa tegang, cemas, tidak dapat berkonsentrasi, bolak-balik ke toilet, ingin meninggalkan situasi stres.

Menurut Patricia Buhler (2004 : 367) bila anda gagal dalam mengelola stres, anda bisa mengalami keadaan sebagai berikut:

- a) Semangat rendah
- b) Tingginya tingkat ketidakpuasan pegawai
- c) Komunikasi yang buruk
- d) Pengambilan keputusan yang salah
- e) Rendahnya produktivitas dan kualitas kerja
- f) Menurunnya produktivitas peralatan
- g) Hubungan dengan kolega buruk
- h) Kemacetan kerja
- i) Tingginya angka kecelakaan
- j) Tingginya angka pergantian karyawan
- k) Tingginya tingkat kelambanan
- l) Tingginya angka absensi

#### **e. Stres Kerja Guru**

Stress sebagai *stimulus* merupakan pendekatan yang menitik beratkan lingkungan. Definisi *stimulus* memandang stres sebagai suatu yang menekan

merupakan individu untuk memberikan tanggapan terhadap stressor. Penekanan ini memandang stres sebagai konsekuensi dari interaksi antara stimulus lingkungan dengan respon individu.

Besarnya tanggung jawab, beban dan tuntutan kerja yang harus ditanggung oleh guru tidak sebanding dengan pandangan masyarakat terhadap profesi guru dan gaji yang diterimanya. Keadaan inilah yang menyebabkan guru memiliki kemungkinan lebih sering terhadap stres kerja dibandingkan dengan profesi lainnya.

Salah satu alasan penting mempelajari stres pada guru adalah bahwa berdasarkan pengalaman, stres pada guru dapat mempunyai efek yang merugikan pada diri guru, siswa dan lingkungan kerjanya. Stres tersebut dapat berbentuk kelelahan fisik, emosi, sikap yang negatif terhadap siswa, dan keinginan untuk mengurangi tugas-tugas personal (Schwab dan Jackson, 1986). Konsekuensi dari kelelahan fisik dan emosi ini bisa berbentuk ketidakhadiran guru, sehingga bisa jadi mendorong ketidakhadiran siswa dan tidak adanya prestasi akademis.

Wiley (2000) membuat daftar faktor pemicu stres dan efek-efeknya baik efek fisik, psikologis, dan pekerjaan terkait dengan konsekuensi stres kerja guru.

**Tabel 2.1 Kategori Stres Guru dan Efek**

<b>Kategori dan Faktor Stres</b>	<b>Efek Psikologis</b>	<b>Efek Fisik</b>	<b>Efek Terkait dengan Kerja</b>
<u>Extra Organisasi</u>	- Kemarahan	- detak jantung	- penurunan
a. Status profesional	- ketertarikan	Meningkat	Kinerja
b. Pelatihan formal	- Depresi	- Gelisah	- meningkatkan
<u>Organisasi</u>	- Tegang	- Penyakit	kebutuhan
a. Gaji	- merasa bahwa	Jantung	mengganti
b. Ukuran kelas	Mengajar	- sakit kepala	Guru
c. Fasilitas yang tidak Memadai	Merusak	- Kelelahan	- sering tidak
d. Bangunan sekolah yang tidak Mencukupi	kesehatan fisik dan psikis	- Gangguan Perut	Hadir
e. Sumber daya yang	- kebingungan	- Gangguan	- produktivitas
	- mudah panik	Lambung	Rendah
	- Perasaan	- Insomnia	- mengganti
			Guru

tidak mencukupi Terkait dengan kerja	Bersalah		- Stress diarahkan ke Siswa
a. Konflik peran	- Kuatir		- umpan balik pada siswa
b. Ketidakjelasan Peran	- Sinis		Kurang membangun
c. Kebutuhan waktu	- Frustrasi		
d. Hubungan staf jelek	- Perasaan kurang sebagai Guru		

Kategori dan Faktor Stres	Efek Psikologis	Efek Fisik	Efek Terkait dengan Kerja
e. Siswa yang nakal f. Aturan/hukuman yang tidak jelas <u>Individual</u>			- meninggalkan tugas mengajar - kurang antusias
a. Kebutuhan individu			
b. Hubungan antar personal jelek			
c. Pelatihan tidak Mencukupi			
d. Harapan yang tinggi terhadap profesi			

Sumber: Carolin, W., 2000, *A Synthesis of Research on the Causes, Effects and Reduction Strategies of Teacher Stress*, Journal of Instructional Psychology

Adapun strategi yang digunakan untuk mengurangi efek dari stres, dikemukakan oleh Carolin (2000), yaitu: dukungan administratif, dukungan rekan kerja/kolega, fasilitas yang lebih baik, pembayaran insentif, desain ulang pekerjaan, pelibatan guru dalam pengambilan keputusan, program-program yang baik (*wellness program*), layanan konseling, pemberdayaan guru. Falahyunus (2005 : 19-20)

#### f. Strategi Manajemen Stress Kerja

Ada empat pendekatan terhadap stres kerja, yaitu dukungan sosial (*social support*), meditasi (*meditation*), *biofeedback*, dan program kesehatan pribadi (*personal wellness programs*). Pendekatan tersebut sesuai dengan pendapat KeithDavis & John W. Newstrom, (dalam Mangkunegara, 2002:157-158) yang mengemukakan bahwa "*Four approaches that involve employee and Management*

*cooperation for stres management are social support, meditation biofeedback and. personal wellnes programs".*

1. Pendekatan dukungan sosial

Pendekatan ini dilakukan melalui aktivitas yang bertujuan memberikan kepuasan sosial kepada karyawan. Misalnya: bermain game, dan bercanda.

2. Pendekatan Melalui Meditasi

Pendekatan ini perlu dilakukan karyawan dengan cara berkonsentrasi ke alam pikiran, menendorkan kerja otot, dan menenangkan emosi meditasi ini dapat dilakukan selama dua periode waktu yang masing- masing 15-20 menit. Meditasi bisa dilakukan di ruangan khusus.

3. Pendekatan melalui biofeedback

Pendekatan ini dilakukan melalui bimbingan medis. Melalui bimbingan dokter, psikiater, dan psikolog, sehingga diharapkan karyawan dapat menghilangkan stress yang dialaminya.

4. Pendekatan kesehatan pribadi

Pendekatan ini merupakan pendekatan preventif sebelum terjadinya stres. Dalam hal ini karyawan secara periode waktu yang kontiniu memeriksa kesehatan, melakukan relaksasi otot, pengaturan gizi, dan olahraga secara teratur. Mendeteksi penyebab stres dan bentuk reaksinya, maka ada tiga pola dalam mengatasi stres, yaitu pola sehat, pola harmonis, dan pola psikologis Mangkunegara (2002: 158- 159):

a) Pola sehat

Pola sehat adalah pola menghadapi stres yang terbaik yaitu dengan kemampuan mengelola perilaku dan tindakan sehingga adanya stress tidak menimbulkan gangguan, akan tetapi menjadi lebih sehat dan berkembang. Mereka yang tergolong kelompok ini biasanya mampu mengelola waktu dan kesibukan dengan cara yang baik dan teratur sehingga ia tidak perlu merasa ada sesuatu yang menekan, meskipun sebenarnya tantangan dan tekanan cukup banyak.



b) Pola harmonis

Pola harmonis adalah pola menghadapi stres dengan kemampuan mengelola waktu dan kegiatan secara harmonis dan tidak menimbulkan berbagai hambatan. Dengan pola ini, individu mampu mengendalikan berbagai kesibukan dan tantangan dengan cara mengatur waktu secara teratur. Individu tersebut selalu menghadapi tugas secara tepat, dan kalau perlu ia mendelegasikan tugas-tugas tertentu kepada orang lain dengan memberikan kepercayaan penuh. Dengan demikian, akan terjadi keharmonisan dan keseimbangan antara tekanan yang diterima dengan reaksi yang diberikan. Demikian juga terhadap keharmonisan antara dirinya dan lingkungan.

c) Pola patologis

Pola patologis adalah pola menghadapi stres dengan berdampak berbagai gangguan fisik maupun sosial-psikologis. Dalam pola ini, individu akan menghadapi berbagai tantangan dengan cara-cara yang tidak memiliki kemampuan dan keteraturan mengelola tugas dan waktu. Cara ini dapat menimbulkan reaksi-reaksi yang berbahaya karena bisa menimbulkan berbagai masalah-masalah yang buruk.

Untuk menghadapi stres dengan cara sehat atau harmonis, tentu banyak hal yang dapat dikaji. Dalam menghadapi stres, dapat dilakukan dengan tiga strategi yaitu:

1. memperkecil dan mengendalikan sumber-sumber stres,
2. menetralkan dampak yang ditimbulkan oleh stres, dan
3. meningkatkan daya tahan pribadi.

Dalam strategi pertama, perlu dilakukan penilaian terhadap situasi sumber-sumber stres, mengembangkan - alternatif tindakan, mengambil tindakan yang dipandang paling tepat, mengambil tindakan yang lebih positif, memanfaatkan umpan dan sebagainya. Strategi kedua, dilakukan dengan mengendalikan berbagai reaksi baik jasmaniah, emosional, maupun bentuk-bentuk mekanisme pertahanan diri. Dalam membentuk mekanisme pertahanan diri dapat dilakukan dengan berbagai cara. Misalnya menangis, menceritakan masalah kepada orang lain, humor (melucu),

istirahat dan sebagainya. Sedangkan dalam menghadapi reaksi emosional, adalah dengan mengendalikan emosi secara sadar, dan mendapatkan dukungan sosial dari lingkungan. Strategi ketiga, dilakukan dengan memperkuat diri sendiri, yaitu dengan lebih memahami diri, memahami orang lain, mengembangkan ketrampilan pribadi, berolahraga secara teratur, beribadah, pola-pola kerja yang teratur dan disiplin, mengembangkan tujuan dan nilai-nilai yang lebih realistik.

#### **g. Indikator Stres Kerja**

Indikator stres kerja adalah: Konflik kerja, Karakteristik tugas, Dukungan kelompok, Beban kerja, dan Waktu kerja.

### **B. PENELITIAN YANG RELEVAN**

Fitri Noviani mahasiswa Jurusan Pendidikan Ekonomi Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Suska Riau Pada tahun 2010 meneliti dengan judul: Hubungan antara Etos Kerja dengan Produktivitas Guru di SMA Negeri 1 Batu Bersurat Kecamatan XIII Koto Kampar Kabupaten Kampar, dengan hasil penelitian terdapat hubungan yang signifikan antara etos kerja dengan produktivitas guru. Hal ini ditandai dengan diperolehnya harga  $\phi$  (1) 0,678 lebih besar dari nilai tabel “r” product moment baik pada taraf signifikan 5% yaitu 0,381 maupun taraf signifikan 1% yaitu 0,487 ( $0,381 < 0,678 > 0,487$ ). Dengan demikian, maka ( $H_0$ ) tidak ada hubungan yang signifikan antara etos kerja dengan produktivitas guru ditolak dan ( $H_a$ ) ada hubungan yang signifikan antara etos kerja dengan produktivitas guru diterima. Jadi, dapat disimpulkan bahwa “terdapat hubungan positif yang signifikan antara etos kerja dengan produktivitas guru di SMA Negeri 1 Batu Bersurat Kecamatan XIII Koto Kampar Kabupaten Kampar.

Penelitian yang dilakukan Dyah Maharani, (2015), Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Mengajar Guru TK di Kota Serang. Penelitian ini menyimpulkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Mengajar Guru TK pada tingkat TK di Kota Serang“. Hasil persamaan regresi dapat disimpulkan bahwa jika terjadi perubahan satu unit

variabel X1 dan X2, akan diikuti oleh perubahan pada variabel Y sebesar 0,23 dan 0,81 dengan arah positif, dapat dikatakan variabel Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,23 dan 0,81, ini berarti bahwa meningkatnya Kinerja Mengajar Guru dipengaruhi oleh Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja (Maharani, 2015)

Penelitian yang dilakukan Denok Sunarsi, *Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Mercolade*, dan hasil penelitian menyimpulkan, pertam: uji parsial (t) rekrutmen, seleksi, pelatihan memiliki pengaruh baik secara parsial maupun simultan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Mercolade Tangerang. Jika dilihat dari hasil koefisien determinasi maka diperoleh 59,6% produktivitas dapat dijelaskan oleh variabel rekrutmen (x1), seleksi (x2) dan pelatihan (x3) dan sisanya 40,4% produktivitas (y) dipengaruhi oleh variabel- variabel lain yang tidak diteliti misalnya motivasi, kepemimpinan.

Penelitian yang dilakukan Hendri Kurniawan, Muh Mukeri dan Aziz Fathoni, penelitian yang berjudul *Pengaruh Reward, Punishment, beban Kerja, dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT. Andalan Arthalalestari Semarang)*. Adapun hasil yang diperoleh tidak terdapat pengaruh secara signifikan antara reward, punishment, dan beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai signifikansi untuk reward = 0,722, punishment =0,123, dan beban kerja =0,76, yang berarti tidak ada pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan, serta terdapat pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,002. Disarankan kepada pihak PT Andalan Arthalestari Semarang untuk memaksimalkan dan meningkatkan pelatihan dan reward, serta bagi penelitian masa depan dapat menambah sampel dan variabel lain yang dapat digunakan dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan Edy Pranoto, Andy Tri Haryono dan Moh Mukari Warso. Penelitian berjudul “*Pengaruh Rekrutmen, Stres Kerja dan Pemberian Instentif Terhadap Produktivitas Kerja dengan Komitmen Organisasi sebagai*

*Variabel Intervening* pada PT. Ungaran Sari Garment Unit III Congol Karangjati”. Adapun hasil penelitian yaitu hasil hitung t studi rekrutmen sebesar 2,707 dengan nilai signifikansi koefisien regresi X1 sebesar 0,002 atau kurang dari alpha 0,05 (5%). Maka hipotesis nol (Ho) dalam penelitian ini ditolak dan menerima hipotesis alternative (Ha) 1 Job stress thitung dari 1.155 dengan nilai yang signifikan bagi koefisien regresi 0,004 X2 atau lebih kecil dari alpha 0,05 (5%) maka hipotesis nol (Ho) dalam penelitian ini ditolak dan menerima hipotesis alternative (Ha) insentif menunjukkan t hitung variabel sebesar 1.377 dengan nilai yang signifikan bagi koefisien regresi 0,000 X3 atau lebih kecil dari alpha 0,05 (5%). Maka hipotesis nol (Ho) dalam penelitian ini ditolak dan menerima hipotesis alternative (Ha). Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel produktivitas tenaga kerja tidak mempengaruhi komitmen organisasi berarti variabel produktivitas tenaga kerja tidak mempengaruhi komitmen organisasi.

Penelitian yang dilakukan Alsaba Sangga Bhuana (2017) “pengaruh kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan dilihat dari factor kepemimpinan transformasional, kepemimpinan situasional dan kepemimpinan islam di BMT SIP Yogyakarta” adapun hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional kepemimpinan situasional, dan kepemimpinan islam berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai di BMT Syari’ah idaman Prima. Hal ini dapat dilihat dari hasil Uji Regresi Linear Berganda yang menunjukkan bahwa kepemimpinan Transformasional, kepemimpinan situasional, dan kepemimpinan pengaruh islam terhadap produktivitas karyawan di BMT Syari’ah idaman Prima 39,8 %. Dari ketiga variabel yang diteliti, hanya variabel kepemimpinan situasional dan kepemimpinan islam yang berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan di BMT Syari’ah Idaman Prima Yogyakarta.

Penelitian yang dilakukan Anas Canggih Pamungkas (2015) “Pengaruh kepuasan kerja dan stress kerja terhadap kinerja guru SD Muhammadiyah Sopen Yogyakarta” adapun hasil penelitian menunjukkan Hasil penelitian menemukan bahwa: (1) Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru SD Muhammadiyah Sopen Yogyakarta sebesar ( $\beta$ ) 0,400 (\*\*\*) $p < 0,001$ ;  $p = 0,000$ ),

dengan kontribusi kepuasan kerja terhadap kinerja guru sebesar ( $\Delta R_2$ ) 0,149\*\*\*. (2) Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja guru SD Muhammadiyah Sopen Yogyakarta sebesar ( $\beta$ ) -0,338 (\*\* $p < 0,01$ ;  $p = 0,001$ ), dengan kontribusi stres kerja terhadap kinerja guru sebesar ( $\Delta R_2$ ) 0,095\*\*. (3) Kepuasan kerja ( $\beta$ ) 0,374 (\*\* $p < 0,001$ ;  $p = 0,000$ ) dan stres kerja ( $\beta$ ) -0,303 (\*\* $p < 0,01$ ;  $p = 0,001$ ) secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja guru. Kontribusi kepuasan kerja dan stres kerja untuk menjelaskan kinerja guru SD Muhammadiyah Sopen Yogyakarta sebesar ( $\Delta R_2$ ) 0,225.

Penelitian yang dilakukan Melly (2017) “Pengaruh Kepemimpinan kepala sekolah, stress kerja dan kompetensi guru terhadap kinerja guru” adapun hasil penelitian menunjukkan Hasil regresi linier berganda menunjukkan kepemimpinan kepala sekolah, pekerjaan stres, dan kompetensi guru secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Sebagian kepemimpinan sekolah tetapi sangat sedikit pengaruhnya kinerja guru, stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja dan kompetensi.

Penelitian yang dilakukan Meisya Putri Sondari (2019) “Pengaruh Manajemen Stres terhadap Produktivitas kerja pegawai di SUB bagian kepegawaian dan umum Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat”. Adapun hasil dari penelitiannya adalah Hasil perhitungan *Weight Means Score* (WMS), menunjukkan bahwa manajemen stres memperoleh nilai 4,05 berada dalam kategori sangat tinggi dan produktivitas kerja pegawai memperoleh nilai sebesar 3,98 berada dalam kategori tinggi. Korelasi kedua variabel berada pada tingkat hubungan yang cukup kuat sebesar 0,524, dan signifikansi memperoleh nilai 5,361. Pada uji determinasi diketahui manajemen stres memiliki pengaruh sebesar 27,4% terhadap produktivitas kerja. Kesimpulan dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara manajemen stres terhadap produktivitas kerja pegawai di Sub Bagian Kepegawaian dan Umum Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat. Adapun rekomendasi yang diberikan yaitu meningkatkan latihan fisik serta pembangunan fasilitas olahraga yang diminati seluruh pegawai, untuk meningkatkan disiplin kerja

pegawai diperlukan adanya pengawasan, dan pemberian reward and punishment terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan Neti Edyun Saputri (2012) “Hubungan Antara Stres Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan” yang mana hasil dari penelitiannya adalah Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien korelasi ( $r$ ) = - 0,514;  $p$  = 0,000 ( $p < 0,01$ ). Hasil tersebut menunjukkan ada hubungan negative yang sangat signifikan antara stres kerja dengan produktivitas kerja. Semakin tinggi stres kerja maka semakin rendah produktivitas kerja, begitu sebaliknya semakin rendah stres kerja maka semakin tinggi produktivitas kerja. Sumbangan efektif stres kerja terhadap produktivitas kerja sebesar 26,4 %, artinya masih terdapat 73,6 % faktor-faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja selain variabel stres kerja, misalnya lingkungan kerja, pendidikan, pengalaman, upah, usia dan kondisi fisik. Hasil analisis diketahui variabel stres kerja mempunyai rerata empirik sebesar 75,69 dan rerata hipotetik sebesar 92,5 yang berarti stress kerja pada subjek penelitian tergolong sedang. Variabel produktivitas kerja diketahui rerata empirik sebesar 87,64 berarti produktivitas kerja pada subjek penelitian tergolong sedang. Kesimpulan penelitian menyatakan ada hubungan negatif yang sangat signifikan antara stres kerja dengan produktivitas kerja, namun generalisasi hasilhasil penelitian terbatas pada subjek dan lokasi penelitian dilakukan yaitu karyawan bagian produksi CV. Mediatama Surakarta.

Penelitian yang dilakukan Sef Afif Setiawan (2018) “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan semangat kerja sebagai variabel *intervening*”. Variabel yang digunakan adalah lingkungan kerja, motivasi kerja, semangat kerja, dan produktivitas kerja karyawan. Metode pengumpulan data melalui kuesioner yang dibagikan kepada karyawan PT. Bank Tabungan Negara (persero) Tbk. Syariah Semarang. Sampel yang diambil sebanyak 70 responden dengan teknik sampel jenuh. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah path analysis. Hasil penelitian ini lingkungan kerja, motivasi kerja, dan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja dan motivasi kerja tidak berpengaruh

terhadap produktivitas kerja karyawan dengan semangat kerja sebagai variabel pemediasi pada PT. Bank Tabungan Negara (persero) Tbk. Syariah Semarang.

Penelitian yang dilakukan Endang Susilawati (2013). “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan”. Adapun hasil dari penelitiannya adalah diketahui bahwa ada pengaruh yang negatif antara stres kerja terhadap kepuasan kerja. Terdapat Pengaruh yang negatif antara stres kerja terhadap kinerja karyawan. Serta diketahui bahwa ada pengaruh yang positif antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis terbukti. Penelitian yang dilakukan M. Rahadian Anugerah Putra (2018). “Pengaruh stress kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pemerintah daerah kabupaten pringsewu (studi pada badan keuangan dan asset daerah)”. Yang mana hasil dari penelitian adalah Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap kinerja, variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan variabel stres kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan Eriani (2015). “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Stres Guru Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri di Kota Lubuk Linggau”. Yang mana hasil dari penelitian tersebut adalah Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) kepemimpinan kepala sekolah yang signifikan terhadap peningkatan kinerja guru; (2) stres kerja Guru yang signifikan terhadap peningkatan kinerja guru; (3) pokok kepemimpinan dan guru bekerja stres berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja guru

Emmanuel O.Adu, *institutional, Personal and Reward System Factors as Determinants of Teachers Productivity in Public Secondary School in Oya State, Nigeria*. Menyimpulkan bahwa : The study adopted a survey research, which is descriptive in nature. Basically , it is a simple non experimental study. The study revealed that personal factors ( $\beta = -0.53; t = 8.57; p < .05$ ) and reward system ( $\beta = -0.40; t = 7.73; p < .05$ ) were relatively significant to teacher productivity while institutional factors ( $\beta = 0.08; t = -1.72; p > 0.05$ ) were not relatively significant to teacher productivity. Moreover, personal factors explained the most variation of

teacher productivity, followed by the reward system. It is obvious that these are the factors that significantly impact teacher productivity when considered individually. Based on the findings of this study, the education stakeholders and school management should take into consideration the personal factors and reward system that can promote teacher productivity.

Kenya Naomy Wambui Wangai, Principals' Leadership Behaviours And Teachers' Job Satisfaction In Public Secondary Schools, Nairobi County. Menyimpulkan bahwa: Results showed that there was positive and significant relationship between secondary school principals' leadership behaviours and teacher job satisfaction. Findings showed that 59.52% of the principals showed achievement oriented leadership behaviour, 16.67% supportive, 9.52% supportive and achievement oriented, 7.14% directive and achievement oriented, 2.38% directive and 2.38% participative leadership behaviours. Findings on overall teacher job satisfaction showed that 64.68 % of the teachers had high job satisfaction while 35.32% had low job satisfaction. There were significant gender differences in principals' leadership behaviours in favour of males. Findings showed that there were no significant gender differences in the overall teacher job satisfaction. A major implication and recommendation of the study was that since principals' leadership behaviours have significant relationship with teacher job satisfaction, principals should endeavor to use leadership behaviours that give teachers' job satisfaction.

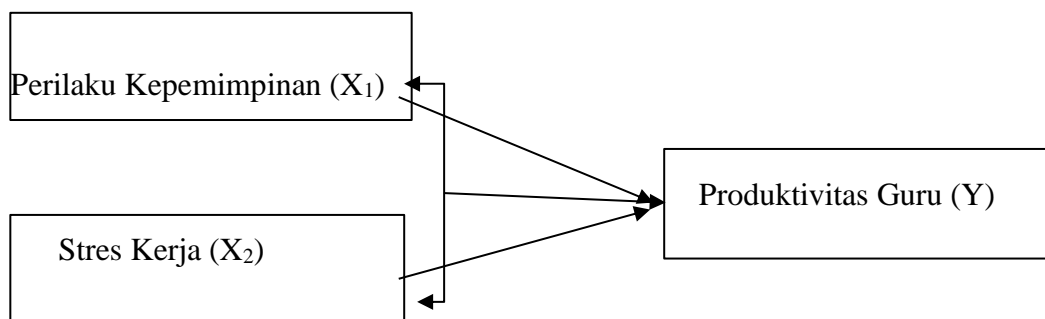
Ivana Josanov- Virgovic and Nebojsa Pavlovic Relationship Between The School Principal Leadership Style And Teachers' Job Satisfaction In Serbia menyatakan bahwa : The aim of this research is to define relationship between school principal style and teachers' satisfaction. The sample includes 22 primary and secondary schools from Serbia. In this paper, authors used two different instruments to determine behaviour of principals and teachers satisfaction. First instrument that determines leadership style of the school principal is adapted Blake's instrument also known as the managerial grid model. The second instrument used is Job Satisfaction Survey (JSS) in order to obtain information on teachers' satisfaction. In each school 10 teachers and their principals filled in the questionnaire. This JSS collected 220



teachers' answers and 22 principals' answers. Results indicate that the school principal leadership style influences teacher's satisfaction. Principals that are people-oriented positively influence teacher's satisfaction in the areas school development, management, relationship with colleagues and teamwork. Principal that are tasks-oriented negatively influence teacher's satisfaction in the areas of communication, management, school development and safety. Also, results indicate that teachers are mostly satisfied with aspects of safety, working skills, and nature of work.

### C. KERANGKA PIKIR

Kerangka pikir yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis variabel moderasi:



Dari pemaparan diatas maka Perilaku Kepemimpinan dan Stres Kerja dengan Produktivitas Guru berhubungan.

### D. HIPOTESIS PENELITIAN

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah penelitian, dan dinyatakan dalam bentuk hubungan antara dua variabel atau lebih, merupakan pernyataan yang menyatakan hakikat suatu fenomena. Merujuk kepada kajian teori dan kerangka berpikir yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis penelitian ini adalah:

1. Terdapat hubungan yang signifikan antara perilaku kepemimpinan dengan produktivitas guru
2. Terdapat hubungan yang signifikan antara stres kerja dengan produktivitas

guru

3. Terdapat hubungan yang signifikan perilaku kepemimpinan dan stres kerja secara bersama dengan produktivitas guru.

Adapun hipotesis yang akan diuji pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$H_0$  :

$H_0$ : Terdapat hubungan perilaku kepemimpinan dengan produktivitas kerjaguru

$H_0$ : Terdapat hubungan stres kerja dengan produktivitas kerja guru

$H_0$ : Terdapat hubungan perilaku kepemimpinan dan stres kerja secara bersama dengan produktivitas kerja guru

$H_a$  :

$H_a$ : Tidak terdapat hubungan perilaku kepemimpinan dengan produktivitas kerja guru

$H_a$ : Tidak terdapat hubungan stres kerja dengan produktivitas kerja guru

$H_a$  :Tidak terdapat hubungan perilaku kepemimpinan dan stres kerja secara bersama dengan produktivitas kerja guru

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di Madrasah Aliyah Swasta Kecamatan Perbaungan. Penelitian Ini direncanakan berlangsung selama bulan Februari hingga selesai tahun 2020.

#### **B. Metode Penelitian**

Metode penelitian memegang peranan penting, karena salah satu ciri dari penelitian adalah terdapatnya suatu metode yang tepat dan sistematis sebagai penentu arah yang tepat dalam pemecahan masalah. Ketepatan pemilihan metode merupakan syarat yang penting agar mendapatkan hasil yang optimal.

Menurut Sumanto metode penelitian pendidikan dapat diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dikembangkan dan dibuktikan, suatu pengetahuan tertentu sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah. Sumanto (2014 : 2)

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasional. Metode korelasional (Syaukani, 2015), menjelaskan hubungan antara variable. Penelitian korelasional harus memeriksa dua variabel yang memiliki nilai kontinu. Suatu penelitian korelasional dapat menyelidiki hubungan antara perilaku kepemimpinan dan stress kerja dengan produktivitas kerja guru -keduanya merupakan variable kontinu.

Kemudian menurut Sumanto (2014: 2) penelitian korelasi berkaitan dengan pengumpulan data untuk menentukan ada atau tidaknya hubungan antara dua variabel atau lebih dan seberapa tingkat hubungannya. Sehingga metode penelitian ini sangat tepat untuk digunakan meneliti permasalahan yang ada.

#### **C. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Madrasah Aliyah Swasta Kecamatan Perbaungan Kabupaten Serdang Bedagai sebagai suatu objek penelitian. Pemilihan ini didasarkan atas pertimbangan kemudahan untuk memperoleh data dalam melakukan penelitian.

**Tabel 3.1 nama sekolah yang diteliti**

<b>No</b>	<b>Nama Sekolah</b>	<b>Jumlah Guru</b>
	MAS Alwasliyah 12 Perbaungan	50
	MAS Sinar Serdang	16
	MAS SKB 3 Menteri Sei Tontong	14
<b>Total</b>		<b>80</b>

#### **D. Populasi dan Sampel**

##### 1. Populasi

Menurut Jaya (2013 : 20) Populasi adalah wilayah generelasi yang terdiri atas objek subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah guru yang ada di Madrasah Aliyah Swasta Kecamatan Perbaungan yang berjumlah 80 orang.

##### 2. Sample

Sampel adalah bagian dari populasi dengan karakteristik yang dianggap mewakili populasi penelitian. Sampel yang baik dapat mewakili sebanyak mungkin karakteristik populasi. Dalam bahasa pengukurannya, artinya sampel harus valid, yaitu bisa mengukur sesuatu yang seharusnya diukur. Sampel yang valid ditentukan oleh dua pertimbangan. Akurasi atau ketepatan dan presisi. Ukuran sampel atau jumlah sampel yang diambil menjadi persoalan yang penting manakala jenis penelitian yang akan dilakukan adalah penelitian yang menggunakan analisis kuantitatif.

Sampel penelitian dipilih dengan menggunakan sampel random sampling, yaitu pengambilan sampel tanpa memperlihatkan strata didalam populasi. Populasi dianggap homogeny, dilakukan dengan angka radom (acak) Rahmadana ( 2006 : 10). Menurut Surakhmad (1994:100) apabila ukuran populasi sebanyak kurang lebih dari 100, maka pengambilan sampel sekurang- kurangnya 50% dari ukuran populasi. Dengan demikian peneliti memutuskan bahwa yang menjadi sampel adalah:  $50\% \times N = 50\% \times 80 = 40$  Jadi sampel penelitian berjumlah 40 orang.

## E. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Untuk menghindari kesalah pahaman penafsiran makna dari judul penelitian ini, maka penulis memberikan defenisi operasional sebagai berikut:

### 1. Perilaku Kepemimpinan ( $X_1$ )

Perilaku kepemimpinan merupakan aktivitas atau kegiatan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahan atau pihak tertentu sebagai proses saling mempengaruhi untuk mencapai tujuan bersama. Perilaku kepemimpinan memiliki peran yang sangat penting dalam mencapai mutu pendidikan. Karena perilaku kepemimpinan bentuk dalam memenuhi kebutuhan manusia dalam menjalani kehidupannya dengan usaha seorang pemimpin tersebut mempengaruhi anggotanya dalam mencapai tujuan organisasi.

Perilaku kepemimpinan adalah skor total yang diperoleh dari kuesioner. Perilaku kepemimpinan merupakan aktivitas atau kegiatan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahan atau pihak tertentu sebagai proses saling mempengaruhi untuk mencapai tujuan bersama. Berdasarkan teori dalam penelitian ini diukur sesuai dengan indikator sebagai berikut: (1) *Directive*, (2) *Supportive*, (3) *Fasilitative*, (4) *Oreintasi prestasi*.

### 2. Stres Kerja ( $X_2$ )

Greenberg dalam buku Braham (1997: 2) berpendapat bahwa stres kerja dapat menyebabkan seseorang pada keadaan emosi dan tegang sehingga ia tidak dapat berpikir secara baik dan efektif, karena kemampuan rasional dan penalaran tidak berfungsi secara baik. Hal ini secara langsung berakibat menurunnya *performance* dan produktivitas kerja. Indikator stres kerja adalah: Konflik kerja, Karakteristik Tugas, Dukungan Kelompok, Beban Kerja, Waktu Kerja.

### 3. Produktivitas (Y)

Produktivitas kerja guru adalah suatu keinginan/usaha ataupun nilai tambah dari suatu pelayanan yang diperoleh dari usaha organisasi melakukan proses perbaikan yang terus menerus untuk selalu meningkatkan mutu kehidupan dan penghidupannya setiap saat agar mampu menyediakan jasa berkualitas melalui efisiensi dan efektivitas. Adapun indikator dari produktivitas kerja diantaranya: a) tindakan konstruktif, b)

percaya pada diri sendiri, c) bertanggung jawab, d) memiliki rasa cinta terhadap pekerjaannya, e) mempunyai pandangan yang luas kedepan, f) mampu mengatasi persoalan dan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan, g) mempunyai kontribusi yang positif terhadap lingkungannya (kreatif, imajinatif, dan inovatif), dan h) memiliki kekuatan untuk mewujudkan potensinya.

## F. Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode Kuesioner. Metode ini dipilih karena beberapa alasan, seperti 1) pengumpulan lebih mudah, 2) pelaksanaannya dapat langsung serempak 3) membutuhkan waktu yang relatif singkat.

Kuesioner yang digunakan adalah kuesioner dengan pertanyaan tertutup yaitu sejumlah pertanyaan yang jawabannya sudah dibatasi sehingga responden tidak mungkin memilih jawaban selain alternatif jawaban yang ditawarkan. Lembar koesioner (lembar angket) menggunakan skala Likert dengan lima alternatif jawaban yaitu: Selalu (SL), Sering (SR), Kadang-kadang (KD), Jarang (JR), dan Tidak Pernah (TP). Sesuai dengan model skala Likert, maka untuk butir pernyataan positif diberi skor untuk jawaban SL=5, SR=4, KD=3, P=2, dan TP=1. Sedangkan untuk pernyataan negatif diberi skor untuk jawaban SL=1, SR=2, KD=3, P=4, dan TP=5. Yang terlibat dalam pengisian kuesioner tersebut adalah guru-guru yang sudah ditetapkan sebagai sampel penelitian. Instrumen ini dilakukan untuk mengumpulkan data primer dan informasi tentang Perilaku kepemimpinan dan Stres Kerja dengan Produktivitas kerja Guru di MAS Kecamatan Perbaungan sesuai dengan rumusan masalah

**Tabel 3.2 Kisi- kisi Instrumen Perilaku kepemimpinan dan stress kerja dengan produktivitas kerja guru**

No	Variabel	Indikator	Item
1.	Hubungan Antara Perilaku Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	Directive	1-7
		Supportive	8-15
		Fasilitative	16-22
		Orientasi Prestasi	23-33
2.	Stres Kerja (X <sub>2</sub> )	Konflik Kerja	1-8
		Karakteristik Tugas	9 -14

		Dukungan Kelompok	15 – 20
		Beban Kerja	21 - 27
		Waktu Kerja	28 - 33
3.	Produktivitas Kerja (Y)	Tindakan Kontruksif	1-4
		Percaya pada diri sendiri	5-8
		Bertanggung jawab	9-12
		Memiliki rasa cinta terhadap pekerjaannya	13-16
		Mempunyai pandangan yang luas ke depan	17-20
		Mampu mengatasi persoalan dan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan	21-24
		Mempunyai kontribusi terhadap lingkungannya	25-29
		Memiliki kekuatan untuk mewujudkan potensinya	30-33

### G. Intrumen Pengumpulan Data

Sebelum perangkat penelitian digunakan untuk memperoleh data, terlebih dahulu dilakukan validitas isi, selanjutnya diuji cobakan untuk melihat validitas dan reliabilitas angket tersebut. Uji coba dilakukan kepada guru yang tidak termasuk dalam responden penelitian ini yaitu 30 orang guru. Cara yang ditempuh adalah dengan memberikan angket kepada guru di MAS kecamatan Perbaungan yang terpilih sebagai responden uji coba.

#### a. Validitas

Rafida R. A (2017 : 122) Validitas (*Validity*) berasal dari kata *valid* artinya sah atau tepat. Validitas atau kesahihan berarti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Jadi suatu instrument yang valid

berarti instrument tersebut merupakan alat ukur yang tepat untuk mengukur suatu objek.

Arikunto (2006 :108) juga memaparkan pendapatnya bahwa validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat- tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrument, suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai kevalidan yang tinggi. Sebaliknya instrument yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah.

Rumus:

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

Keterangan:

$r_{yx}$  = Koefisien korelasi

N = Jumlah anggota sampel

$\sum X$  = Jumlah skor butir item

$\sum Y$  = Jumlah skor total

$\sum X^2$  = Jumlah kuadrat skor butir item

$\sum Y^2$  = Jumlah kuadrat skor total

$\sum XY$  = Jumlah hasil skor butir item dengan skor total

Kriteria pengujian validitas adalah setiap item valid apabila  $r_{xy} > r_{tabel}$  ( $r_{tabel}$  diperoleh dari nilai kritis *r product moment*)

**Tabel 3.3 Rangkuman Hasil Uji Validitas Instrumen untuk Variabel X Prilaku Kepemimpinan**

Nama	Rtabel	rhitung	Status
item_1	0,349	1.143	Valid
item_2	0,349	.944	Valid
item_3	0,349	.845	Valid
item_4	0,349	.819	valid
item_5	0,349	.346	Tidak valid
item_6	0,349	1.442	Valid
item_7	0,349	.809	Valid
item_8	0,349	.730	Valid
item_9	0,349	.791	Valid
item_10	0,349	.747	Valid
item_11	0,349	.868	Valid
item_12	0,349	.759	Valid



item_13	0,349	.770	Valid
item_14	0,349	.699	Valid
item_15	0,349	.913	Valid
item_16	0,349	.651	Valid
item_17	0,349	1.416	Valid
item_18	0,349	.740	Valid
item_19	0,349	1.586	Valid
item_20	0,349	.774	Valid
item_21	0,349	.928	Valid
item_22	0,349	.830	Valid
item_23	0,349	.702	Valid
item_24	0,349	.758	Valid
item_25	0,349	.834	Valid
item_26	0,349	.740	Valid
item_27	0,349	.679	Valid
item_28	0,349	.750	Valid
item_29	0,349	1.008	Valid
item_30	0,349	.305	Tidak Valid
item_31	0,349	.681	valid
item_32	0,349	.346	Tidak valid
item_33	0,349	.669	valid

**Tabel 3.4 Rangkuman Hasil Uji Validitas Instrumen untuk Variabel X Stres Kerja**

	Rtabel	rhitung	Status
item_1	0,423	.928	Valid
item_2	0,423	.923	Valid
item_3	0,423	.819	Valid
item_4	0,423	.785	Valid
item_5	0,423	1.189	Valid
item_6	0,423	1.264	Valid
item_7	0,423	.785	Valid
item_8	0,423	.907	Valid
item_9	0,423	.874	Valid
item_10	0,423	.747	Valid
item_11	0,423	.980	Valid
item_12	0,423	.419	Valid
item_13	0,423	.765	Valid

item_14	0,423	.420	Tidak Valid
item_15	0,423	.923	Valid
item_16	0,423	.871	Valid
item_17	0,423	1.252	Valid
item_18	0,423	.922	Valid
item_19	0,423	1.278	Valid
item_20	0,423	.847	Valid
item_21	0,423	.926	Valid
item_22	0,423	.834	Valid
item_23	0,423	.674	Valid
item_24	0,423	.782	Valid
item_25	0,423	.973	Valid
item_26	0,423	.824	Valid
item_27	0,423	.874	Valid
item_28	0,423	.981	Valid
item_29	0,423	.903	Valid
item_30	0,423	.803	Valid
item_31	0,423	.713	Valid
Item 32	0,423	.422	Tidak Valid
Item_33	0,423	.427	Valid

Berdasarkan data tabel diatas dari 33 item instrumen variabel X perilaku kepemimpinan terdapat 30 item yang valid yakni 1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,13 dst. Sementara butir tidak valid sebanyak 3 item yakni 12,14,32. Penerimaan item valid atau tidak valid mengacu pada ketentuan penerimaan rhitung harus lebih besar dari rtabel.

Dengan demikian berdasarkan tabel tentang rangkuman uji validitas untuk variabel X perilaku kepemimpinan diatas. Maka instrument yang digunakan untuk variabel X perilaku kepemimpinan adalah 30 item.

Berdasarkan hasil pengujian yang diperoleh besaran sebagaimana rangkum tabel berikut.

**Tabel 3.5 Rangkuman hasil uji validitas Instrumen untuk Variabel Y Produktivitas**

Nama	Rtabel	Rhitung	Status
item_1	0,349	.860	Valid
item_2	0,349	.740	Valid
item_3	0,349	.730	Valid
item_4	0,349	.871	Valid
item_5	0,349	.643	Valid
item_6	0,349	.980	Valid
item_7	0,349	.900	Valid
item_8	0,349	.830	Valid
item_9	0,349	.740	Valid
item_10	0,349	1.015	Valid
item_11	0,349	.791	Valid
item_12	0,349	.305	Tidak Valid
item_13	0,349	.907	Valid
item_14	0,349	.346	Tidak Valid
item_15	0,349	.887	Valid
item_16	0,349	1.017	Valid
item_17	0,349	.928	Valid
item_18	0,349	.847	Valid
item_19	0,349	.817	Valid
item_20	0,349	.922	Valid
item_21	0,349	.907	Valid
item_22	0,349	.765	Valid
item_23	0,349	1.029	Valid
item_24	0,349	.885	Valid
item_25	0,349	.944	Valid
item_26	0,349	.850	Valid
item_27	0,349	.923	Valid
item_28	0,349	.691	Valid
item_29	0,349	.874	Valid
item_30	0,349	.960	Valid
item_31	0,349	1.074	Valid
item_32	0,349	.346	Tidak Valid
item_33	0,349	.828	Valid

Berdasarkan data tabel diatas dari 33 item instrumen variabel Y produktivitas kerja terdapat 30 item yang valid yakni 1,2,3,4,6,7,8,9,10,11,13 dst. Sementara butir tidak valid sebanyak 3 item yakni 5,30,32. Penerimaan item valid atau tidak valid mengacu pada ketentuan penerimaan  $r_{hitung}$  harus lebih besar dari  $r_{tabel}$ .

Dengan demikian berdasarkan tabel tentang rangkuman uji validitas untuk variabel X perilaku kepemimpinan diatas. Maka instrumen yang digunakan untuk variabel X perilaku kepemimpinan adalah 30 item

## b. Reliabilitas

Reabilitas merupakan penerjemahan dari kata *reability* yang mempunyai asal kata *rely dan ability*. Pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi disebut sebagai pengukuran yang reliabel. Reliabilitas memiliki istilah atau nama lain seperti keterpercayaan, keterhandalan, keajengan, kestabilan, konsistensi. Rafida R. A. (2017 : 132)

Instrumen dikatakan reliabel apabila instrument tersebut konsisten atau jelas dalam hasil instrumennya sehingga dapat dipercaya. Instrument yang reliable tidak bersifat tendesius yang mengarahkan responden untuk memilih jawaban- jawaban tertentu. Instrumen yang sudah dapat dipercaya atau reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Uji realibilitas instrumen Alpha digunakan rumus Cronbach sebagai berikut dengan menggunakan SPSS versi 20.

Untuk menguji reliabilitas tes bebentuk uraian, digunakan rumus alpha yang dikemukakan oleh Arikunto yaitu Arikunto (2007: 109)

$$r_{11} = \left( \frac{n}{n-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma_t^2}{\sigma_t^2} \right)$$

$$\sigma_t^2 = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N}}{N}$$

$$\sigma_t^2 = \frac{\sum Y^2 - \frac{(\sum X)^2}{N}}{N}$$

Keterangan:

$r_{11}$  : Reliabilitas yang dicari

$\sum \sigma_i^2$  : Jumlah varians skor tiap-tiap item

$\sigma_t^2$  : Varians total

$n$  : Jumlah soal

$N$  : Jumlah responden

Dengan kriteria reliabilitas tes:

$r_{11} \leq 0,20$  reliabilitas sangat rendah (SR)

$0,20 < r_{11} \leq 0,40$  reliabilitas rendah (RD)

$0,40 < r_{11} \leq 0,60$  reliabilitas sedang (SD)

$0,60 < r_{11} \leq 0,80$  reliabilitas tinggi (TG)

$0,80 < r_{11} \leq 1,00$  reliabilitas sangat tinggi (ST)

Berdasarkan hasil pengujian reabilitas yang dilakukan dengan bantuan SPSS Versi 20 untuk Variabel X dan variabel Y diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebagaimana terangkum dalam tabel 6 berikut ini:

**Tabel 3.6 Cronbach's Alpha**

No.	Variabel	Nilai Koefisien Alpha
1.	Prilaku Kepemimpinan	0,555
2.	Stres Kerja	0,474
3.	Produktivitas Kerja Guru	0,601

## H. Teknik Analisis Data

Instrument penelitian yang berbeda-beda. Menurut bentuknya, instrumen penelitian kuantitatif terdiri atas beberapa jenis:

Kuesioner: seperangkat pertanyaan tertulis yang diberikan kepada responden untuk mengungkapkan pendapat, keadaan, kesan yang ada pada diri responden sendiri maupun di luar dirinya. Penyusunan kuesioner hendaknya memperhatikan beberapa hal yang menjadi focus perhatian penyusunan kuesioner, sehingga kuesioner yang

disajikan kepada responden memiliki tingkat keterbacaan tinggi, hal-hal yang menjadi perhatian dalam menyusun kuesioner antara lain:

1. Membuat kata pengantar
2. Menyertakan petunjuk pengisian angket yang menjelaskan tentang cara menjawab pertanyaan/pertanyaan yang terdapat dalam instrument
3. Item pertanyaan dalam kuesioner disusun sedemikian rupa sehingga dapat dipahami setiap responden
4. Hindari pertanyaan yang dapat menimbulkan kecurigaan, menimbulkan potensi permusuhan atau perselisihan
5. Beri penekanan secara khusus pada kalimat atau kata yang difokuskan melalui penggunaan garis bawah atau penengah. Rafida (2017: 104-105)

## 1. Uji Deskripsi Data

### a. Mean (M)

Untuk menghitung mean digunakan rumus berikut

$$X = \frac{\sum xi}{n}$$

Keterangan :

$x$  = Mean  
 $\sum xi$  = nilai tiap data  
 $N$  = jumlah data

### b. Median (Me)

Untuk menghitung median digunakan rumus berikut:

$$Me = Bb + P \left( \frac{\frac{1}{2}n - F}{f} \right)$$

Keterangan:

Me = median  
 Bb = batas bawah kelas median  
 P = panjang kelas median  
 F = frekuensi kumulatif sebelum kelas median  
 f = frekuensi kumulatif kelas median  
 n = jumlah data

**c. Modus (Mo)**

Untuk menghitung modus digunakan rumus berikut:

$$MO = Bb + P \left( \frac{f1}{f1 + f2} \right)$$

Keterangan:

- Mo = Modus
- Bb = batas bawah kelas yang mengandung nilai modus
- P = panjang kelas
- F1 = selisih antara frekuensi modus dengan frekuensi sebelumnya
- F2 = selisih antara frekuensi modus dengan frekuensi sesudahnya

**d. Analisis Statistik Inferensial**

Setelah data diperoleh kemudian diolah dengan teknik analisis data sebagai berikut:

Menghitung rata-rata skor dengan rumus:

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N}$$

Keterangan :

$\bar{X}$  = rata-rata skor

$\sum X$  = jumlah skor

N = Jumlah sampel

**e. Menghitung standar deviasi**

Standar deviasi dapat dicari dengan rumus:

$$SD = \sqrt{\frac{n\sum x^2 - (\sum x)^2}{n(n-1)}}$$

Keterangan :

SD = standar deviasi

n = banyak data/jumlah sampel

$\sum x^2$  = jumlah skor kuadrat

$(\sum x)^2$  = jumlah skor dikuadratkan

## 2. Uji Persyaratan Analisis

Ridwan menyatakan bahwa analisis data yang dimaksud untuk melakukan pengujian hipotesis dan menjawab rumusan masalah yang diajukan, maka sebelum melakukan pengujian harus dipenuhi persyaratan analisis terlebih dahulu dengan asumsi dan harus normal, homogen dan linear. (Ridwan, 2012)

### 1) Uji Normalitas

Untuk menguji apakah sampel berdistribusi normal atau tidak digunakan uji Kolmogorof-Smirnov. Langkah-langkahnya sebagai berikut: (Jaya, 2013)

#### a. Mencari bilangan baku

Untuk mencari bilangan baku, digunakan rumus:

$$Z_1 = \frac{X_1 - \bar{X}}{S}$$

Keterangan:

$\bar{X}$  = rata-rata sampel

S = simpangan baku (standar deviasi)

#### b. Menghitung Peluang $S_{(z_1)}$

#### c. Menghitung Selisih $F_{(z_1)} - S_{(z_1)}$ , kemudian harga mutlakanya

#### d. Mengambil $L_0$ , yaitu harga paling besar diantara harga mutlak. Dengan kriteria

$H_0$  ditolak jika  $L_0 > L_{table}$

### 2) Uji Homogenitas

Uji Homogenitas sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Uji homogenitas varians dalam penelitian ini dilakukan dengan melakukan perbandingan varian terbesar dengan varian terkecil dengan cara membandingkan duah buah varian dari variabel penelitian, dengan menggunakan rumus homogenitas perbandingan varians sebagai berikut:

$$F_{hitung} = \frac{\text{Varians terbesar}}{\text{Varians terkecil}}$$



Nilai  $F_{hitung}$  tersebut selanjutnya dibandingkan dengan nilai  $F_{tabel}$  yang diambil dari tabel distribusi F dengan dk penyebut =  $n - 1$  dan dk pembilang =  $n - 1$ . Dimana  $n$  pada dk penyebut berasal dari jumlah sampel varians terbesar, sedangkan  $n$  pada dk penyebut berasal dari jumlah sampel varians terkecil. Dengan kriteria  $H_0$  ditolak (tidak homogen) jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ ,  $H_0$  diterima (homogen) jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ .

### 3) Uji Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen ( $X_1, X_2, X_n$ ) dengan variabel dependen ( $Y$ ). analisis ini digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing- masing variabel independen berhubungan positif atau negative dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio.

Analisis regresi ganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel independen (kriterium) bila dua atau lebih variabel independen sebagai factor predictor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi ganda akan dilakukan bila jumlah variabel independen minimal 2.

Rumus dari analisis regresi linear berganda adalah sebagai berikut.

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2 X_2 + \dots + b_n X_n$$

Keterangan :

$Y'$  = Variabel dependen (nilai yang diprediksikan)

$X$  = variabel independen

$a$  = Konstanta

$b$  = Koefisien regresi (nilai peningkatan atau penurunan)

## I. Pengujian Hipotesis

Setelah persyaratan analisis terpenuhi maka langkah selanjutnya adalah menguji hipotesis dengan menggunakan langkah- langkah berikut yaitu:

## 1. Analisis Korelasi

Analisis korelasi dilakukan untuk menguji hubungan masing-masing variabel budaya madrasah (X) dengan motivasi kerja guru (Y). Uji korelasi ini menggunakan rumus korelasi product momen, yaitu korelasi sederhana dan korelasi ganda dengan kriteria pengujian diterima apabila  $r_{xy} > r_{\text{tabel}}$  pada taraf signifikansi 5%, dengan dibantu program SPSS versi 20.

## 2. Uji Signifikansi Korelasi

Indra Jaya menyatakan bahwa untuk mengetahui hasil penelitian signifikan atau tidak maka dilakukan uji t dan dengan dibantu program SPSS versi 20 dengan rumus:

$$\frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t = r$$

Keterangan:

t = harga yang dihitung dan menunjukkan nilai standart deviasi dari distribusi t<sub>tabel</sub>

(tabel t)

r<sup>2</sup> = koefisien

n = jumlah responden

Jika nilai t<sub>hitung</sub> ≥ t<sub>tabel</sub> maka korelasi **signifikan**

Jika nilai t<sub>hitung</sub> ≤ t<sub>tabel</sub> maka korelasi **tidak signifikan**

Selanjutnya Indra Jaya menyatakan untuk merumuskan besarnya pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y maka dilakukan koefisien penentu atau koefisien determinasi dengan menggunakan rumus:

$$KP = r^2 \times 100\%$$

Dimana:

KP = Koefisien Penentu atau Koefisien determinasi

r = Koefisien Korelasi. Jaya (2010 :124)

Adapun hipotesis yang akan diuji pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$H_0$  : Terdapat hubungan antara perilaku kepemimpinan dan stres kerja dengan produktivitas kerja guru.

$H_a$  : Tidak terdapat hubungan perilaku kepemimpinan dan stres kerja dengan produktivitas kerja guru

Adapun kriteria- kriteria pengujian hipotesis ini adalah jika  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  ( $F_{hitung} > F_{tabel}$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima atau tidak terdapat hubungan perilaku kepemimpinan dan stres kerja dengan produktivitas kerja guru dan jika  $F_{hitung}$  lebih kecil dari  $F_{tabel}$  ( $F_{hitung} < F_{tabel}$ ) maka  $H_0$  diterima dan  $H_0$  diterima atau terdapat hubungan perilaku kepemimpinan dan stres kerja dengan produktivitas kerja guru. Dengan taraf signifikan  $\alpha = 0,05$ .

**Tabel 3.7 Interpretasi Koefisien Korelasi (Nilai r)**

Interval	Tingkat Hubungan
0,00– 0, 199	Sangat Rendah
0,20– 0,399	Rendah
0,40– 0,599	Cukup
0,60– 0,799	Kuat
0,80– 1,000	Sangat Kuat

## **J. Prosedur Penelitian**

Prosedur penelitian merupakan langkah- langkah yang dilakukan dalam upaya pencapaian tujuan penelitian. Dalam hal ini prosedur penelitian yang digunakan merujuk pada pendapat Arikunto adalah sebagai berikut:

### 1. Memilih masalah

Dalam hal ini peneliti menggunakan penelitian kuantitatif korelasional yang mana peneliti pertama melakukan observasi ke lokasi sekolah tersebut.

## 2. Studi pendahuluan

Peneliti melakukan studi pendahuluan dengan mengkaji berbagai teori yang berkaitan dengan judul dan rumusan masalah dan berbagai penelitian- penelitian sebelumnya yang sesuai dengan masalah penelitian

## 3. Rumusan masalah

Masalah sudah ditemukan diformulasikan dengan sebuah rumusan masalah. Dan pada umumnya rumusan masalah pada penelitian kuantitatif menggunakan bentuk pertanyaan

## 4. Merumuskan hipotesis

Peneliti merumuskan anggapan sementara dari peneliti yang sudah pernah dilakukan

## 5. Memilih Pendekatan

Dalam hal ini peneliti menggunakan penelitian kuantitatif yang mana ingin mengungkapkan seberapa besar hubungan variabel X dan variabel Y. kemudian peneliti menentukan populasi dan sampel yang akan digunakan, serta teknik pengumpulan data yang digunakan.

## 6. Menentukan dan menyusun instrument

Peneliti menentukan indicator yang akan digunakan dalam penelitian yang terkait dengan variabel penelitian dan menyusun instrument penelitian yang akan digunakan

## 7. Mengumpulkan data

Peneliti mengumpulkan data – data penelitian melalui teknik pengumpulan data yang telah dicantumkan dibab 3. Dalam penelitian ini menggunakan koesioner

## 8. Analisis data

Data yang diperoleh kemudian dianalisis dan diolah menggunakan teknik statistic dengan bantuan program SPSS versi 20

## 9. Menarik kesimpulan

Membuat kesimpulan dari hasil analisis data yang sudah dilakukan. Hasil analisis data merupakan temuan yang belum diberi makna. Pemaknaan hasil analisis data dilakukan melalui interpretasi data yang mengarah pada upaya mengatasi masalah atau menjawab pertanyaan penelitian.

**BAB IV**  
**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**A. Deskripsi Hasil Penelitian**

Data dalam penelitian ini terdiri dari tiga variabel yaitu: variabel perilaku kepemimpinan (X1), variabel stres kerja (X2), dan variabel produktivitas kerja guru (Y). Secara singkat akan dipaparkan deskripsi hasil data dari variabel tersebut melalui tabel dibawah ini:

**Tabel 4.1: perhitungan statistic dasar**

		Perilaku Kepemimpinan	Stres Kerja	Produktivitas Kerja Guru
N	Valid	40	40	40
	Missing	0	0	0
Mean		99.70	96.13	101.05
Std. Error of Mean		1.465	1.531	1.449
Median		98.50	95.50	100.50
Mode		91 <sup>a</sup>	93	102
Std. Deviation		9.266	9.680	9.165
Variance		85.856	93.702	83.997
Range		40	44	44
Minimum		86	76	76
Maximum		126	120	120
Sum		3988	3845	4042

**1. Analisis deskriptif**

**a. Data variabel Perilaku Kepemimpinan (XI)**

Berdasarkan dari butir butir pernyataan dari variabel perilaku kepemimpinan diperoleh skor rata rata (*mean*) sebesar 1,465, nilai tengah (*median*) sebesar 98,50, nilai yang sering muncul (*modus*) sebesar 91, nilai simpangan baku (*std deviation*)

sebesar 9,266, sedangkan data tertinggi (*maximum*) dan data terendah (*minimum*) itu masing masing sebesar 126 dan 86 hal ini berarti memiliki rentang dari secara lengkap deskripsi data skor perilaku kepemimpinan.

Perhitungan Distribusi frekuensi, Modus, Mean, Median dan Standar Deviasi hasil angket variabel Perilaku Kepemimpinan (XI)

$$\begin{aligned} \text{Rentang Skor (R)} &= K_{\max} - K_{\min} \\ &= 126 - 86 \\ &= 40 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Banyak kelas interval (k)} &= 1 + 3,3 (\text{Log } n) \\ &= 1 + 3,3 (1,60) \\ &= 1 + 5,28 = 6,28 = 6 (\text{dibulatkan}) \end{aligned}$$

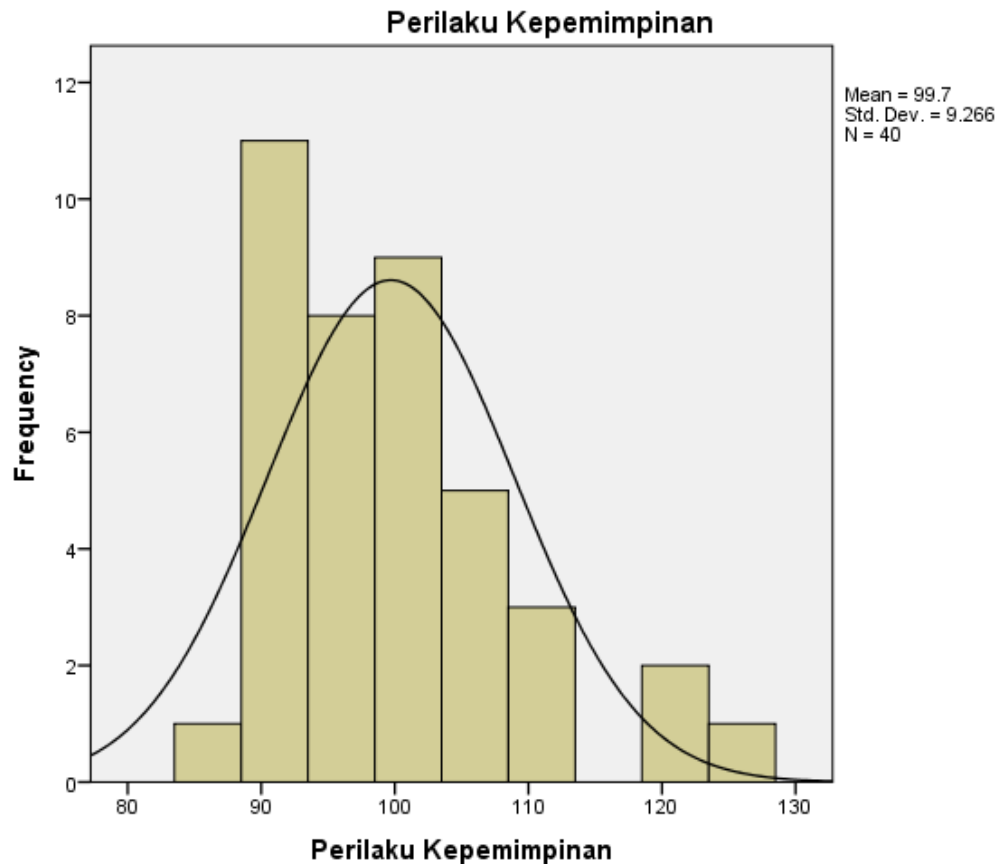
$$\begin{aligned} \text{Panjang kelas (P)} &= R / K \\ &= 40 / 6 \\ &= 6,6 = 7 (\text{dibulatkan}) \end{aligned}$$

Selanjutnya akan dipaparkan jenis data dari masing- masing variabel di atas kedalam uraian berikut ini:

**Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Variabel Perilaku kepemimpinan**

No	Kelas Interval	Frekuensi	Persentase (%)
	86 – 91	9	21,5 %
	92 – 97	10	25,0 %
	98 – 103	10	25,0 %
	104 – 109	5	12,5 %
	110 – 115	3	7,5 %
	116 – 121	1	2,5 %
	122 – 127	1	2,5 %
	Total	40	100 %

Berdasarkan uraian hasil penjumlahan distribusi frekuensi variabel perilaku kepemimpinan (XI) diatas maka histogram yang disajikan adalah sebagai berikut:



**Gambar 4.1 : Frekuensi Variabel Perilaku Kepemimpinan**

Berdasarkan gambar grafik menunjukan bahwa frekuensi variabel perilaku kepemimpinan sebanyak 10 item (25,0 %) paling banyak berada pada interval 92 -97 dan 98 -103. Sementara sebanyak 1 item (2,5 %) paling sedikit berada pada interval 116 -121 dan 122 - 127. Hal ini terjadi karena adanya variasi jumlah dari jawaban responden dalam mengisi angket dengan skor jawaban yang telah ditetapkan. Responden berhak memilih dan mengisi angket dengan skor jawaban yang telah disediakan. Mekan dapat diketahui pada gambar grafik jumlah responden yang telah memilih ukuran dari selalu hingga tidak tidak pernah.

### b. Data variabel Stres Kerja

Berdasarkan butir-butir pernyataan variabel stress kerja dari data yang diperoleh skor terendah adalah 76 dan yang tertinggi adalah 120 rata-rata 96,13 simpangan baku 9,680 median 95,50 dan modus 93 sebaran data ini menunjukkan bahwa bahwa skor rata-rata, median dan modus tidak jauh berbeda, hal ini menunjukkan bahwa sebaran data cenderung berdistribusi normal.

Perhitungan Distribusi frekuensi, Modus, Mean, Median dan Standar Deviasi hasil angket variabel Perilaku Kepemimpinan (XI)

$$\begin{aligned} \text{Rentang Skor (R)} &= K_{\max} - K_{\min} \\ &= 120 - 76 \\ &= 44 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Banyak kelas interval (k)} &= 1 + 3,3 (\text{Log } n) \\ &= 1 + 3,3 (1,60) \\ &= 1 + 5,28 = 6,28 = 6 \text{ (dibulatkan)} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Panjang kelas (P)} &= R / K \\ &= 44 / 6,28 \\ &= 7,00 = 7 \text{ (dibulatkan)} \end{aligned}$$

Sesuai dengan hasil perhitungan statistic dasar yang telah dilakukan. Untuk memperoleh gambaran yang jelas tentang distribusi skor variabel stress kerja dapat dilihat pada tabel 4. 3 berikut.

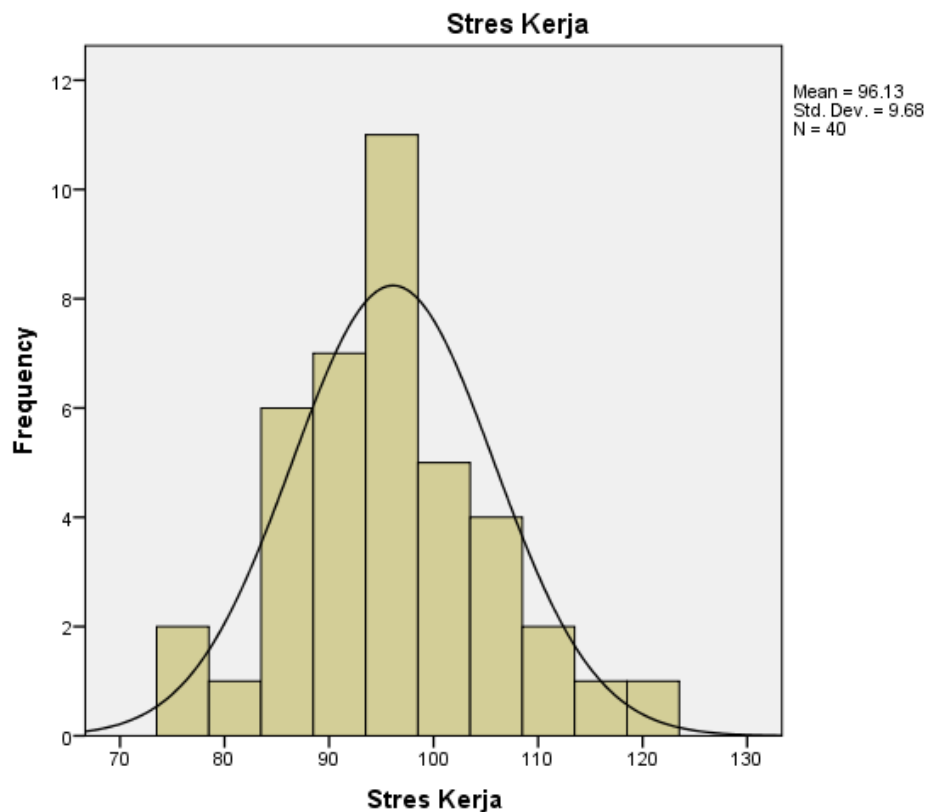
**Tabel 4.3 : distribusi Frekuensi Skor Stres Kerja**

No	Kelas Interval	Frekuensi	Persentase (%)
	76 – 81	3	7,5 %
	82 – 87	4	10,0 %
	88 – 93	9	21,5 %
	94 – 99	11	26,5 %
	100 – 105	6	15,0 %



	106 – 111	4	10,0 %
	112 – 120	3	7,5 %
	Total	40	100 %

Berdasarkan uraian hasil penjumlahan distribusi frekuensi variabel Stres Kerja (X2) diatas maka histogram yang disajikan adalah sebagai berikut:



**Gambar 4.2: Frekuensi Variabel Stres Kerja**

Berdasarkan gambar grafik menunjukkan bahwa frekuensi variabel Stres Kerja sebanyak 11 item (26,5 %) paling banyak berada pada interval 94 - 99. Sementara sebanyak 3 item (7,5 %) paling sedikit berada pada interval 76 - 81 dan 112 - 120. Hal ini terjadi karena adanya variasi jumlah dari jawaban responden dalam mengisi angket dengan skor jawaban yang telah ditetapkan. Responden berhak memilih dan mengisi angket dengan skor jawaban yang telah disediakan. Maka dapat diketahui pada gambar

grafik jumlah responden yang telah memilih ukuran dari selalu hingga tidak pernah.

### c. Data variabel Produktivitas Kerja Guru

Berdasarkan butir-butir pernyataan variabel Produktivitas Kerja Guru dari data yang diperoleh skor terendah adalah 76 dan yang tertinggi adalah 120 rata-rata simpangan baku 9,165 median 100,50 dan modus 102 sebaran data ini menunjukkan bahwa bahwa skor rata-rata, median dan modus tidak jauh berbeda, hal ini menunjukkan bahwa sebaran data cenderung berdistribusi normal.

Perhitungan Distribusi frekuensi, Modus, Mean, Median dan Standar Deviasi hasil angket variabel Perilaku Kepemimpinan (XI)

$$\begin{aligned} \text{Rentang Skor (R)} &= K_{\max} - K_{\min} \\ &= 120 - 76 \\ &= 44 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Banyak kelas interval (k)} &= 1 + 3,3 (\text{Log } n) \\ &= 1 + 3,3 (1,60) \\ &= 1 + 5,28 = 6,28 = 6 (\text{dibulatkan}) \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Panjang kelas (P)} &= R / K \\ &= 44 / 6,28 \\ &= 7,33 = 7 (\text{dibulatkan}) \end{aligned}$$

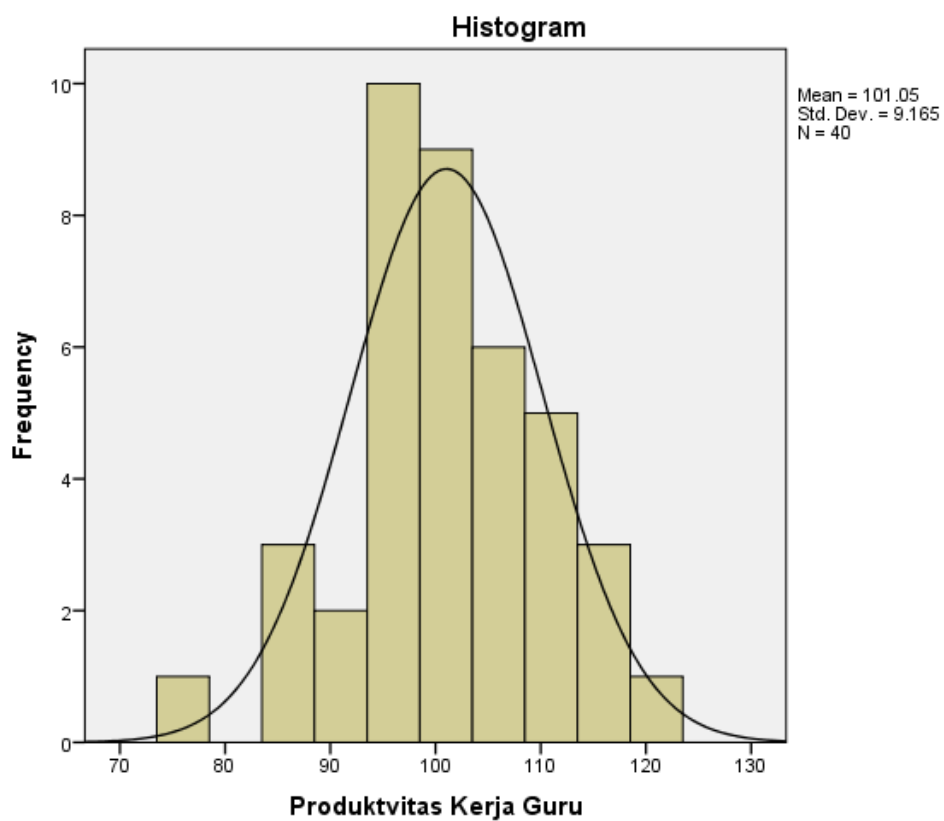
Sesuai dengan hasil perhitungan statistic dasar yang telah dilakukan. Untuk memperoleh gambaran yang jelas tentang distribusi skor variabel Produktivitas Kerja Guru dapat dilihat pada tabel 4.4 berikut.

**Tabel 4.4 : distribusi Frekuensi Skor Produktivitas Kerja Guru**

No	Kelas Interval	Frekuensi	Persentase (%)
	76 – 81	1	2,5 %
	82 – 87	3	7,5 %
	88 – 93	2	5,0 %

	94 – 99	13	32,5 %
	100 – 105	7	17,5 %
	106 – 111	9	22,5 %
	112 - 120	5	12,5 %
	Total	40	100 %

Berdasarkan uraian hasil penjumlahan distribusi frekuensi variabel Produktivitas Kerja Guru (X2) diatas maka histogram yang disajikan adalah sebagai berikut:



Berdasarkan gambar grafik menunjukan bahwa frekuensi variabel Stres Kerja sebanyak 13 item (32,5 %) paling banyak berada pada interval 94 -99. Sementara sebanyak 1 item (2,5 %) paling sedikit berada pada interval 75 -81. Hal ini terjadi

karena adanya variasi jumlah dari jawaban responden dalam mengisi angket dengan skor jawaban yang telah ditetapkan. Responden berhak memilih dan mengisi angket dengan skor jawaban yang telah disediakan. Mekanisme dapat diketahui pada gambar grafik jumlah responden yang telah memilih ukuran dari selalu hingga tidak pernah.

## **B. Pengujian Persyaratan Analisis**

Data yang diperoleh dari hasil penelitian dianalisis dengan menggunakan statistic. Penelitian ini menggunakan analisis korelasi, regresi sederhana, dan regresi ganda. Penggunaan analisis tersebut harus memenuhi persyaratan yang dikehendaki yakni: 1) Uji normalitas masing- masing data, 2) uji linieritas, dan 3) uji homogenitas data.

### **1. Uji Normalitas**

Pengujian normalitas data dengan menggunakan teknik uji Kolmogorof-Smirnov (Uji K-S) dengan menggunakan taraf signifikansi alpha 0,05, pengujian ini menjadi sangat penting karena akan dapat memberikan indikasi lebih lanjut apakah data dapat diolah atau tidak dengan menggunakan analisis regresi. Data dari setiap variabel dikatakan normal sebagai yang dikemukakan Santoso (2000: 74) apabila: 1) nilai signifikansi atau nilai probabilitas  $< 0,05$ , maka distribusi data tidak normal dan 2) nilai signifikansi atau probabilitas  $> 0,05$ , maka distribusi data normal.

Dengan mengacu pada ketentuan diatas, hal ini akan disajikan rangkuman uji normalitas data dari setiap variabel penelitian dalam tabel dibawah ini:

**Tabel 4.5 : Rangkuman Uji Normalitas Data Variabel Penelitian**

<b>Variabel</b>	<b>Uji Kolmogrov-Smirnov</b>	<b>Signifikasi</b>	<b>Keterangan</b>
X1 dengan Y	0,665	0,768	<b>Normal</b>
X2 dengan Y	0, 621	0, 835	<b>Normal</b>

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa uji normalitas variabel X1 memperoleh nilai signifikan sebesar 0,768. Nilai ini dibandingkan dengan  $\alpha = 0,05$ . Maka diketahui nilai XI ( $0,768 > 0,05$ ). Dan diketahui nilai signifikansi X2 sebesar

0,835 ( $0,835 > 0,05$ ) maka dapat disimpulkan bahwa dari ketiga variabel tersebut berdistribusi normal.

## 2. Uji linearitas

Pengujian linearitas variabel bebas dan variabel terikat dilakukan melalui uji Anava (uji F) pada taraf kepercayaan 0,05. Dengan pengajuan hipotesis linearitas akan di uji sebagai berikut:

- a.  $H_0$  : variabel X memiliki hubungan linear terhadap variabel Y
- b.  $H_a$  : variabel X tidak memiliki hubungan linear terhadap variabel Y

Selanjutnya kriteria pengambilan keputusan dari uji linearitas ini adalah:

- a. Terima  $H_0$  : jika nilai F hitung  $<$  dari F tabel
- b. Tetrima  $H_a$  : jika nilai F hitung  $>$  dari F tabel

Berdasarkan pada ketentuan diatas, untuk masing- masing dari variabel yaitu perilaku kepemimpinan (X), stress kerja (X) terhadap variabel terikat produktivitas kerja guru (Y) terangkum dalam tabel dibawah ini:

**Tabel 4.6 : Uji Linearitas Perilaku Kepemimpinan (X) dengan Produktivitas Kerja Guru (Y)**

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Produktivitas Kerja Guru (Combined)	2246.400	20	112.320	2.073	.059
Perilaku Kepemimpinan Between Groups	606.106	1	606.106	11.186	.003
Perilaku Kepemimpinan *Groups Deviation from Linearity	1640.294	19	86.331	1.593	.159
Perilaku Kepemimpinan Within Groups	1029.500	19	54.184		
Total	3275.900	39			

Dari hasil perhitungan pada tabel 4.6 di atas menunjukkan bahwa variabel Perilaku Kepemimpinan (X) dengan variabel Produktivitas Kerja Guru (Y) pada *deviation from linearity* adalah 1, 593 dan nilai signifikan sebesar  $0,159 > 0,05$  dengan

demikian antara variabel Produktivitas Kerja Guru (Y) mempunyai hubungan yang linear dengan Perilaku Kepemimpinan (XI).

**Tabel 4.7 : Uji Linearitas Stres Kerja (X) dengan Produktivitas Kerja Guru (Y)**

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)	1614.317	23	70.188	.676	.809
Produktivitas Kerja Guru * Stres Kerja	11.416	1	11.416	.110	.745
Between Groups Deviation from Linearity	1602.901	22	72.859	.702	.783
Within Groups	1661.583	16	103.849		
Total	3275.900	39			

Dari hasil perhitungan pada tabel 4.7 di atas menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja (X) dengan variabel Produktivitas Kerja Guru (Y) pada *deviation from linearity* adalah 0,702 dan nilai signifikan sebesar 0,783 > 0,05 dengan demikian antara variabel Produktivitas Kerja Guru (Y) mempunyai hubungan yang linear dengan Stres Kerja (XI).

### 3. Uji Homogenitas Data

Persyaratan ketiga untuk melakukan analisis dalam regresi ganda adalah melakukan uji homogenitas data. Uji homogenitas data bertujuan untuk melihat apakah ragam dari suatu data yang dianalisis homogeny atau tidak. Salah satu syarat untuk membandingkan atau mengkorelasikan dua kelompok data atau lebih, variansya relative harus homogeny.

Pengujian homogenitas data dilakukan dengan menggunakan uji chi kuadrat Bartlett. Pengujian hipotesis homogenitas data adalah sebagai berikut:

- a)  $H_0$  : data populasi homogeny
- b)  $H_1$ : data populasi tidak homogeny

Sementara itu kriteria pengambilan keputusan yang berlaku dalam pengujian ini adalah:

- a) Terima  $H_0$  : jika nilai chi kuadrat hitung  $<$  chi kuadrat table
- b) Terima  $H_a$  : jika nilai chi kuadrat hitung  $>$  chi kuadrat table

Hasil analisis yang telah dilakukan secara lengkap disajikan dalam rangkuman tabel berikut ini:

**Tabel 4.8 : Rangkuman Uji Homogenitas Data Variabel X1, X2 dan Y**

Variabel Penelitian	Chi Kuadrat	Ghi Kuadrat	Keterangan
	Hitung	Tabel	
Perilaku Kepemimpinan (X1)	11,450	0,934	Homogen
Stres Kerja (X2)	9,200	0,995	Homogen
Produktivitas Kerja Guru (Y)	11,250	0,987	Homogen

Dari tabel 4.7 yang diatas dapat dilihat bahwa chi kuadrat hitung dari Perilaku Kepemimpinan (XI) diperoleh besaran chi kuadrat hitung 11,450 sedangkan chi kuadrat tabel  $df = 20$  diperoleh besaran 0,934. Dengan demikian  $H_0$  untuk variabel Perilaku Kepemimpinan (XI) dapat diterima karena chi kuadrat hitung  $<$  dari chi kuadrat tabel pada tingkat kepercayaan 0,05. Untuk variabel Stres Kerja diperoleh besaran chi kuadrat hitung 9,200 sedangkan chi kuadrat tabel dengan  $df = 23$  diperoleh besaran 0,995. Dengan demikian  $H_0$  untuk variabel Stres Kerja dapat diterima karena chi kuadrat hitung  $<$  dari chi kuadrat tabel pada tingkat kepercayaan 0,05.

Sedangkan untuk variabel Produktivitas Kerja Guru diperoleh besaran chi kuadrat hitung 11,250. Sedangkan chi kuadrat tabel dengan  $df = 24$  diperoleh chi kuadrat tabel sebesar 0,987. Dengan demikian  $H_0$  untuk variabel Produktivitas Kerja Guru dapat diterima karena chi kuadrat hitung  $<$  dari kuadrat tabel pada tingkat kepercayaan 0,05.

Berdasarkan analisis diatas disimpulkan bahwa tiap- tiap variabel penelitian (X1, X2 dan Y) berasal dari populasi yang homogen sehingga persyaratan untuk analisis regresi telah dipenuhi.

### C. Pengujian Hipotesis

#### a. Korelasi Sederhana

Korelasi sederhana (*Bivariate Correlation*) digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara dua variabel dan untuk mengetahui arah hubungan yang terjadi. Koefisien korelasi sederhana menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara dua variabel. Hasil perhitungan dari korelasi sederhana dengan menggunakan SPSS 20,0 dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 4.9 : hasil perhitungan korelasi**

#### Correlations

		Perilaku Kepemimpinan	Stres Kerja	Produktivitas Kerja Guru
Perilaku Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	-.176	.430**
	Sig. (2-tailed)		.278	.006
	N	40	40	40
Stres Kerja	Pearson Correlation	-.176	1	-.059
	Sig. (2-tailed)	.278		.717
	N	40	40	40
Produktivitas Kerja Guru	Pearson Correlation	.430**	-.059	1
	Sig. (2-tailed)	.006	.717	
	N	40	40	40

Berdasarkan tabel 4.8 diatas, hasil data yang diperoleh X1 dengan Y nilai signifikan sebesar 0,006. Dapat diartikan Ha diterima atau dapat dikatakan memiliki hubungan jika  $p < 0,05$  ( $0,06 > 0,05$ ) maka dapat dikatakan terdapat hubungan Perilaku Kepemimpinan dengan Produktivitas Kerja Guru. Kemudian hasil data yang



diperoleh  $X^2$  dengan  $Y$  nilai signifikan sebesar 0,717.  $H_a$  diterima atau dapat dikatakan memiliki hubungan jika  $p < 0,05$  ( $0,717 > 0,05$ ) maka dapat diartikan terdapat hubungan Stres Kerja dengan Produktivitas Kerja Guru.

Dari tabel diatas terlihat nilai koefisien korelasi ( $r$ ) antara Perilaku Kepemimpinan dengan Produktivitas Kerja Guru sebesar 0,430. Jika nilai diinterpretasikan sebagaimana diterapkan pada tabel 3.7 dalam BAB III maka hubungan antara Perilaku Kepemimpinan dengan Produktivitas Kerja Guru dikatakan cukup. Dan untuk nilai koefisien koelasi ( $r$ ) antara Stres Kerjs dengan Produktivitas Kerja Guru sebesar 0,059. Jika nilai di interpretasikan maka hubungan Stres Kerja deng Produktivitas Kerja Guru dikatakan sangat rendah.

### b. Korelasi Ganda

Korelasi ganda berguna untuk mencari hubungan dan kontribusi dua variabel bebas ( $X$ ) atau lebih simultan atau bersama- sama dengan variabel terikat ( $Y$ ). pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah hipotesis yang diajukan dalam penelitian dapat diterima atau tidak.

Adapun pengujian hipotesis dengan menggunakan korelasi ganda dengan menggunakan SPSS 20,0 sebagai berikut:

**Tabel 4.10 Hasil Perhitungan Korelasi Ganda**

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.430 <sup>a</sup>	.185	.141	8.493	.185	4.208	2	37	.023	1.492

Tabel diatas menunjukkan bahwa korelasi antara variabel Perilaku Kepemimpinan dan Stres Kerja ( $X$ ) dengan Produktivitas Kerja Guru ( $Y$ ) 0,430

dengan koefisien determinasi ( $r^2$ ) yang diperoleh dari hasil perhitungan sebesar 0,185 yang memberikan makna bahwa Perilaku Kepemimpinan Dan Stres Kerja dengan Produktivitas Kerja Guru memberikan hubungan sebesar  $0,185 \times 100\% = 18,5\%$  dengan Produktivitas Kerja Guru.

Selanjutnya untuk menentukan hubungan keduanya (Perilaku Kepemimpinan dan Stres Kerja dengan Produktivitas Kerja Guru) dapat dilihat melalui uji T.

**Tabel 4.11 Rangkuman Hasil Analisis Uji Keberartian Korelasi (t) Perilaku Kepemimpinan (X) dan Stres Kerja (X) dengan Produktivitas Kerja Guru (Y)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Tolerance	VIF
(Constant)	56.784	21.968		2.585	.014	12.273	101.295		
1 Perilaku Kepemimpinan	.428	.149	.433	2.874	.007	.126	.731	.969	1.032
Stres Kerja	.016	.143	.017	.113	.911	-.273	.305	.969	1.032

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Guru

Dalam hal ini  $t_{tabel}$  dilihat dari tabel distribusi dengan ketentuan  $n - 2 = 40 - 2 = 38$ . Maka ketentuan yang diperoleh angka  $t_{tabel}$  sebesar  $= 1,685$ .

1. Variabel Perilaku Kepemimpinan memiliki  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu sebesar  $2,874 > 1,685$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel perilaku kepemimpinan memiliki hubungan yang positif secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Guru.
2. Variabel Stres Kerja memiliki  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $0,113 > 1,685$  sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel stress kerja memiliki hubungan yang positif secara parsial terhadap produktivitas kerja guru.

## **D. Pembahasan Hasil Penelitian**

### **1. Hubungan Perilaku Kepemimpinan dengan Produktivitas Kerja Guru**

Hasil pengujian yang telah dilakukan sebelumnya menunjukkan sebaran skor Perilaku Kepemimpinan dan Stres Kerja dengan Produktivitas Kerja Guru tugas sebanyak 11 orang (25,0 %) berada dibawah rata- rata kelas interval, 9 orang (21,5 %) berada pada rata- rata kelas interval dan sebanyak 20 orang 50,0 % diatas rata- rata kelas interval. Berdasarkan data diatas maka Perilaku Kepemimpinan dan Stres Kerja dengan Produktivitas Kerja Guru umumnya diatas rata- rata.

Dan berdasarkan hasil analisis dengan uji t, diketahui  $t_{hitung} = 2,874$ . Dilihat dari  $t_{tabel}$  dengan  $\alpha = 0,05$  diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu sebesar  $2,874 > 1,685$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel perilaku kepemimpinan memiliki hubungan yang positif secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Guru. Dari analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara Perilaku Kepemimpinan dengan Produktivitas Kerja Guru terbukti kebenarannya.

Syafaruddin (2009: 217) Perilaku Organisasi adalah sebuah ilmu yang mempelajari perilaku organisasi individu dan kelompok serta pengaruh tiap individu dan kelompok terhadap organisasi, meliputi perilaku interaksi antara individu dengan individu, individu dengan kelompok dalam organisasi demi kemajuan dari organisasi tersebut.

Adapun perilaku kepemimpinan disekolah adalah sikap positif yang mana guru mendukung apa yang menjadi kebijakan yang diambil oleh kepala sekolah. Guru yang memiliki respon yang positif terhadap kepala sekolah maka akan diberikan respon yang positif juga oleh kepala sekolah baik dari segi pekerjaannya atau pun tindakan yang dilakukan dalam meningkatkan produktivitas kerjanya.

Di Al-Qur'an juga jelaskan dalam surah Ar-Rum Ayat 41 tentang perilaku manusia yang berbunyi sebagai berikut: Telah nampak kerusakan di darat dan di laut disebabkan karena perbuatan kita tangan manusi, supaya merasakan kepada mereka sebahagian dari (akibat) perbuatan mereka, agar mereka kembali (ke jalan yang benar) Malik (1971: 647)

Berdasarkan penjelasan ayat diatas, dapat disimpulkan bahwa bumi Allah ini akan baik atau pun rusak itu merupakan ulah perilaku manusia yang serakah, tidak mengikuti aturan yang berlaku, baik hukum Allah maupun hukum sosial manusia sebagai sebuah pikiran manusia untuk melaksanakan perintah Allah untuk menjaga dan memelihara bumi. Dalam organisasi, baik atau tidaknya akan tergantung bagaimana perilaku manusia itu sendiri yang menjadikan baik atau rusak juga karena perilaku manusia. Dalam hal itu, peran perilaku manusia pimpinan sangat menentukan ke arah mana organisasi itu di jalankan. Ayat di atas, menceritakan atau mengarahkan bahwa antara bumi dan organisasi akan menjadi lebih baik lagi dan terjamin mutu tersebut, apabila peran seorang pemimpin itu terlihat dari perilaku dan sikap yang menjadi panutan kepada masyarakat agar berdampak positif untuk kedepannya terhadap organisasi tersebut.

Dalam hal ini perlu adanya hubungan timbal balik yang positif antara kepala sekoalh dengan dewan guru. Maka dengan adanya hubungan yang baik diantaranya maka akan tercipta komunikasi yang baik juga. Hal ini juga dapat bersama- sama membantu kepala sekolah dan guru- guru dalam menyelesaikan masalah atau kendala yang dihadapi disekolah itu terutama mencerdaskan anak didik menjadi anak yang dapat berguna baik dunia dan akhirat.

## **2. Hubungan antara Stres Kerja dengan Produktivitas Kerja Guru**

Dalam sebaran skor Stres Kerja sebanyak 14 orang (35,0 %) berada dibawah rata- rata kelas interval, 15 orang (37,0 %) berada pada rata- rata kelas interval dan sebanyak 11 orang (26,0%) di atas rata- rata kelas interval. Berdasarkan data di atas maka Stres Kerja umumnya berada dibawah rata- rata.

Dan berdasarkan hasil analisis dengan uji t, diketahui  $t_{hitung} = 0,113$  dilihat dari  $t_{tabel}$  dengan  $\alpha = 0,05$  diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $0,113 > 1,685$  sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel stress kerja memiliki hubungan yang positif secara parsial terhadap produktivitas kerja guru. Dari analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara stress kerja dengan Produktivitas Kerja Guru terbukti kebenarannya.

Greenberg dalam buku Braham (1997: 2) berpendapat bahwa stres kerja dapat menyebabkan seseorang pada keadaan emosi dan tegang sehingga ia tidak dapat berpikir secara baik dan efektif, karena kemampuan rasional dan penalaran tidak berfungsi secara baik. Hal ini secara langsung berakibat menurunnya *performance* dan produktivitas kerja.

Adapun Stres Kerja adalah salah satu factor pengaruh peningkatan Produktivitas Kerja Guru. Maka dengan ini kepala sekolah harus bisa memberikan sesuatu yang dapat membuat para guru bersemangat dalam melakukan segala pekerjaan yang ada disekolah. Adapun strategi yang digunakan untuk mengurangi efek dari stres, dikemukakan oleh Carolin (2000), yaitu: dukungan administratif, dukungan rekan kerja/kolega, fasilitas yang lebih baik, pembayaran insentif, desain ulang pekerjaan, pelibatan guru dalam pengambilan keputusan, program-program yang baik (*wellness program*), layanan konseling, pemberdayaan guru. Falahyunus (2005 : 19-20)

### **3. Hubungan antara Perilaku Kepemimpinan dan Stres Kerja dengan Produktivitas Kerja Guru.**

Dalam sebaran skor Produktivitas Kerja Guru sebanyak 11 orang (27,5 %) berada dibawah rata- rata kelas interval, 16 orang (40,0 %) berada pada rata- rata kelas interval dan sebanyak 13 orang (32,5 %) diatas rata- rata kelas interval. Berdasarkan data diatas maka Produktivitas Kerja Guru umumnya berada pada rata- rata.

Adapun korelasi antara variabel Perilaku Kepemimpinan dan Stres Kerja (X) dengan Produktivitas Kerja Guru (Y) 0,430 dengan koefisien determinasi ( $r^2$ ) yang diperoleh dari hasil perhitungan sebesar 0,185 yang memberikan makna bahwa Perilaku Kepemimpinan Dan Stres Kerja dengan Produktivitas Kerja Guru memberikan hubungan sebesar  $0,185 \times 100\% = 18,5\%$  dengan Produktivitas Kerja Guru. Berdasarkan pada BAB III maka hubungan antara Perilaku Kepemimpinan dan Stres Kerja dengan Produktivitas Kerja Guru diinterpretasikan dalam kategori rendah.

Setelah diketahui antara variabel Perilaku Kepemimpinan dan Stres Kerja dengan Produktivitas Kerja Guru (X1, X2 dan Y) Memiliki hubungan yang simultan

maka dapat diketahui dengan adanya perilaku kepemimpinan dan stress kerja secara bersama- sama dapat mempengaruhi peningkatan Produktivitas kerja

Maka dari pada itu disetiap lembaga pendidikan semua orang atau pemimpin berusaha untuk meningkatkan produktivitas kerja guru semaksimal mungkin, dengan berbagai cara dan kemampuan disetiap lembaga tersebut, adapun beberapa usaha untuk meningkatkan produktivitas kerja guru yaitu:

1. Faktor yang mempertinggi produktivitas
  - a. Moral kerja yang lebih baik
  - b. Meningkatnya pelayanan terhadap pelanggan
  - c. Berkurangnya waktu yang terluang
  - d. Waktu kerja yang lebih sesuai dengan jam tubuh karyawan
2. Saran saran meningkatkan produktivitas
  - a. Memerhatikan dan menghargai pekerjaan karyawan
  - b. Mengarah tujuan dan nilai- nilai pribadi pekerja
  - c. Sikap kerja yang positif
  - d. Usaha terus menerus untuk memperbaiki komunikasi
  - e. Kaitkanlah kompensasi dengan hasil pekerjaan.

### **Langkah Langkah Peningkatan Produktivitas**

1. Analisis situasi
2. Merancang program peningkatan produktivitas
3. Menciptakan kesadaran akan produktivitas
4. Mengevaluasi program dan memberikan umpan balik
5. Menerapkan program. Rusdiana ( 2015:239)

### **E. Keterbatasan Penelitian**

Sebagai manusia yang tak luput dari kekhilafan dari sifat salah dan lupa serta memiliki kekurangan, menyadari sepenuhnya bahwa penelitaian ini masih banyak memiliki keterbatasan- keterbatasan diantaranya:

1. Dalam penelitian yang mengungkapkan Produktivitas Kerja Guru, saya sebagai peneliti menyadari masih banyak variabel lain yang dapat dianggap sebagai factor pendukung bagi upaya meningkatkan produktivitas kerja guru.
2. Instrument yang dirancang dan disusun bisa saja belum sempurna seperti apa yang diharapkan untuk dapat menjawab seluruh permasalahan dalam penelitian yang dilakukan ini.
3. Keterbatasan penelitian yang berasal dari responden, bisa saja tidak memberikan tanggapan atau jawaban sebagaimana yang diterapkan, dan kemungkinan terjadi bias dalam penelitian ini.
4. Keterbatasan dalam penelitian ini akan memberikan peluang kepada peneliti lain secara berkelanjutan untuk mengkaji secara terus menerus factor lain pada data variabel yang berhubungan dengan Perilaku Kepemimpinan, Stres Kerja dan Produktivitas Kerja Guru.
5. Sedikitnya jumlah sampel yang diambil karena keterbatasan adanya wabah penyakit yang berbahaya yang sedang melanda wilayah maupun seluruh dunia

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Setelah menguraikan hasil dari penelitian diatas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

Perilaku Kepemimpinan di ketiga MAS Perbaungan Kabupaten Serdang Bedagai Hasil pengujian yang telah dilakukan sebelumnya menunjukkan sebanyak 11 orang (25,0 %) berada dibawah rata- rata kelas interval, 9 orang (21,5 %) berada pada rata- rata kelas interval dan sebanyak 20 orang 50,0 % diatas rata- rata kelas interval. Berdasarkan data diatas maka Perilaku Kepemimpinan dan Stres Kerja dengan Produktivitas Kerja Guru umumnya diatas rata- rata.

Stres Kerja diketiga MAS Perbaungan Kabupaten Serdan Bedagai hasil yang telah dilakukan sebelumnya menunjukkan Dalam sebaran skor Stres Kerja sebanyak 14 orang (35,0 %) berada dibawah rata- rata kelas interval, 15 orang (37,0 %) berada pada rata- rata kelas interval dan sebanyak 11 orang (26,0%) di atas rata- rata kelas interval. Berdasarkan data di atas maka Stres Kerja umumnya berada dibawah rata- rata.

Produktivitas Kerja Guru di ketiga MAS Perbaungan Kabupaten Serdang Bedagai hasil pengujian yang telah dilakukan sebelumnya menunjukkan Dalam sebaran skor Produktivitas Kerja Guru sebanyak 11 orang (27,5 %) berada dibawah rata- rata kelas interval, 16 orang (40,0 %) berada pada rata- rata kelas interval dan sebanyak 13 orang (32,5 %) diatas rata- rata kelas interval. Berdasarkan data diatas maka Produktivitas Kerja Guru umumnya berada pada rata- rata.

Adapun korelasi antara variabel Perilaku Kepemimpinan dan Stres Kerja (X) dengan Produktivitas Kerja Guru (Y) 0,430 dengan koefisien determinasi ( $r^2$ ) yang diperoleh dari hasil perhitungan sebesar 0,185 yang memberikan makna bahwa Perilaku Kepemimpinan Dan Stres Kerja dengan Produktivitas Kerja Guru



memberikan hubungan sebesar  $0,185 \times 100\% = 18,5\%$  dengan Produktivitas Kerja Guru. Berdasarkan pada BAB III maka hubungan antara Perilaku Kepemimpinan dan Stres Kerja dengan Produktivitas Kerja Guru diinterpretasikan dalam kategori rendah.

Teruji hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini secara empiris memberikan simpulan umum bahwa Perilaku Kepemimpinan dan Stres Kerja dengan Produktivitas Kerja Guru di MAS kec. Perbaungan Kabupaten Serdang Bedagai.

## **B. Implikasi penelitian**

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian yang telah dipaparkan diatas, implikasi dari hasil penelitian diatas adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja diperlukan beberapa upaya yang harus diperhatikan berkaitan dengan variabel bebas (stress kerja) yang perlu mendapatkan perhatian dari atasan selaku orang penting di Madrasah Aliyah Swasta Kec. Perbaungan untuk selanjutnya. Agar variabel tersebut bisa menjadi lebih baik lagi sehingga sesuatu yang sudah deprogramkan tercapai dengan semestinya.

## **C. Saran saran**

Berdasarkan hasil penelitian diatas, ada beberapa saran yang akan dikemukakan yaitu:

1. Untuk meningkatkan sikap perhatian terhadap individu, diharapkan kepada kepala sekolah bersedia untuk terus meningkatkan kompetensinya dalam memimpin sekolah selain itu diharapkan peran serta kepala sekolah meningkatkan komitmen organisasi melalui tindakan –tindakan yang tepat, seperti; menciptakan dan memelihara hubungan yang positif dengan guru, memberikan pengarahan kepada guru sebelum bekerja di sekolah, serta mendorong guru dalam hal belajar mengajar. Dengan adanya upaya ini, sikap guru terhadap kepemimpinan kepala madrasah akan menjadi semakin baik, yang akan mendukung hubungan antar sesama guru.
2. Untuk meningkatkan produktivitas guru kepala sekolah harus memberikan sesuatu yang membuat guru-guru menjadi bersemangat dalam bekerja dan kepala sekolah senantiasa memberi support berupa penghargaan atau

penghargaan atas hasil kerja mereka sehingga membuat mereka semakin rajin menjalankan tugasnya.

3. Perlu diadakan penelitian lebih lanjut mengenai hubungan antara Perilaku Kepemimpinan dan Stres Kerja dengan Produktivitas Kerja Guru guna memperluas hasil penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, P. (1992). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Anzizhan, S. d. (2016). *Psikologi Organisasi dan Manajemen*. Medan: Larispa.
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rieneka Cipta.
- Arikunto, S. (2007). *Dasar- Dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Asrul, S. &. (2007). *Kepemimpinan Pendidikan Kontemporer*. Bandung: Citapustaka Media.
- Braham. (1997). Gejala Stres. *Indonesia Psychological Jurnal*.
- Buhler, P. (2004). *Managemen Skils*. Jakarta: Prenada.
- Engkoswara, A. K. (2015). *Administrasi Pendidikan*. Bandung: ALFABETA.
- Fachrudi, S. I. (1983). *Penghantar Kepemimpinan Pendidikan*. Surabaya: Usana Offset Printing.
- Rahmadana, Fitri. ( 2006). *SPSS 12.0 For Windows*. Bandung: CitaPustaka Media
- Hasibuan, M. (2003). *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hermiono, A. (2013). *Asesmen Kebutuhan Organisasi Persekolahan*. Jakarta: Kompas Gramedia Building.
- Jaya, I. (2010). *Statistik Penelitian Untuk Pendidikan*. Bandung: Citapustaka Media Perintis.

- Jaya, I. (2013). *Penerapan Statistik Untuk Pendidik*. Bandung: CitaPustaka Media Perintis.
- Komariah, E. d. (2015). *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Maharani, D. (2015). Pengaruh Prilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Mengajar Guru di Kota Serang. *Jurnal Administrasi Pendidikan*.
- Malik, M. A. (1971). *Alquran dan Terjemahan Saudi Arab*. Jakarta: Departemen Agama.
- Mesiono. (2015). *Manajemen & Organisasi*. Bandung: CV. Perdana Mulya Sarana.
- Munandar. (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI Press.
- Putong, I. (2015). *Kepemimpina : Kajian Teoritis dan Praktis*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Rafida, R. A. (2017). *Pengantar Evaluasi Program Pendidikan*. Medan: Perdana Publishing.
- Ramadhani, A. M. (2016). Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Iklim Kerja Sekolah dan Kinerja Guru Terhadap Prestasi Akademik Siswa Negeri Kota Malang. 8.
- Ridwan. (2012). *Dasar- Dasar Statistika*. Bandung: Alfabeta.
- Rusdiana. (2015). *Manajemen Konflik*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Sedamayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Shihab, M. Q. (2002). *Tafsir AlMisbah Surah Al- Ankabut*. Jakarta: Lentera Hati.
- Sudijono, A. (2007). *Pengantar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Raja Grafindo.

- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R &D*. Bandung : Alfabeta.
- Suharsimi, A. (2007). *Dasar- Dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sumanto. (2014). *Teori dan Aplikasi Metode Penelitian*. Yogyakarta: CAPS Center of Akademic Publishing Service.
- Sumarsan, T. (2013). *Sistem Pengendalian Manajemen : Konsep, Aplikasi dan Pengukuran Kinerja*. Jakarta: PT. Indeks.
- Susanto, A. (2016). *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru* . Jakarta: Pranadamedia Group.
- Sutrisno, E. (2010). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Surakmad, Winarno. (1994). *Pengantar Penelitian Ilmiah: dasar, metode dan teknik*. Bandung: Tarsito
- Syafaruddin. (2009). *Pendidikan dan Tranformasi Sosial*, . Medan: CV. Perdana Mulya Sarana.
- Syaruddin. (2010). *Kepemimpinan dan Kewirausahaan*. Medan: Perdana Publishing.
- Syaukani. (2015). *Metode Penelitian Pedoman Praktis Penelitian dalam Bidang Pendidikan*. Bandung: Perdana Pulishing.
- Timpe, A. (1999). *Seri Ilmu dan Seni Manajemen Bisnis" Kinerja"*. Jakarta: Gramedia Asri Media.
- Usman, H. (2010). *Manajemen : Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Wahyudi, I. (2012). *Pengembangan Pendidikan: Strategi Inovatif & Kreatif Dalam Mengelola Pendidikan Secara Komprehensif*. Jakarta: PT. Prestasi Pustakaraya.
- Wiriani, M. (2015). Hubungan Prilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah Etos Kerja Guru dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Program Pascasarjana Universitas Ganesha Program Studi Pendidikan Dasar*.
- Yuliasesti. (2001). Kontribusi Stres pada Produktivitas Kerja. *Indonesia Psychological Jurnal*.
- Yunarsih, T. (2011). *Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Zuliwati, N. (2016). Pengaruh Kreativitas dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Guru Pendidikan Agama Islam, SD Sekecamatan Baturetno Kabupaten Wonogiri.

## LAMPIRAN- LAMPIRAN

### LAMPIRAN 1 INSTRUMEN VALIDITAS DAN REABILITAS ANGKET ANGKET PERILAKU KEPEMIMPINAN DAN STRES KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA GURU

#### A. *Identitas Responden*

(responden tidak perlu menulis nama)

- 1.No. Responden :
- 2.Jenis kelamin :
- 3.Bidang studi/guru kelas :
- 4.Lama masa kerja :
- 5.Pendidikan terakhir :

#### B. **Petunjuk Pengisian**

1. Pengisian angket ini sama sekali tidak berpengaruh terhadap keberadaan bapak/ ibu disini.
2. Jawablah pernyataan ini dengan cara memberikan tanda (√) pada jawaban yang menurut saya tepat dan benar

SL : untuk jawaban Selalu

SR : untuk jawaban Sering

KD : untuk jawaban Kadang-Kadang

P : untuk jawaban Pernah

TP : untuk jawaban Tidak Pernah

3. Saya ucapkan terimah kasih atas kesediaan anda dalam mengisi angket.

### Instrumen Produktivitas Kerja Guru

No	Pertanyaan	Alternative Jawaban				
		SL	SR	KD	P	TP
<b>Tindakan Konstruksi</b>						
	Saya suka memberi saran yang bersifat membangun kalau hanya dibutuhkan saja.					
	Sebagai guru, saya suka berdiskusikan segala sesuatu untuk perbaikan pembelajaran					
<b>3.</b>	Sebagai guru, saya terbiasa mengajukan kritik yang membangun bagi orang lain dan menerima kritik yang membangun bagi diri saya sendiri.					
<b>4</b>	Sebagai guru, saya memiliki inisiatif dan kreatifif dalam segala hal pelajaran					
<b>Percaya Pada Diri Sendiri</b>						
<b>5</b>	aya merasa mampu mengerjakan tugas dengan baik.					
<b>6</b>	Saya merasa optimis dengan apa yang sayakerjakan/pasti berjalan dengan lancar					
<b>7</b>	Sebagai guru, saya mudah bergaul dengan teman-teman lain					
<b>8</b>	Saya mampu menetralisasi ketegangan yang muncul dalam berbagai situasi.					
<b>Bertanggung Jawab</b>						
<b>9</b>	Saya bertanggung jawab untuk menyelesaikan tepat waktu tugas yang dipercayakan oleh kepala sekola					
<b>10</b>	Saya bertanggung jawab atas keterlibatan dalam kegiatan sekolah					



	kalau diingatkan dan ditegur kepala sekolah saja					
<b>11</b>	Saya hanya datang kalau hanya jam mata pelajaran saya yang akan diajarkan					
<b>Cinta Terhadap Pekerjaannya</b>						
<b>12</b>	Saya kurang mencintai pekerjaan saya dengan sepenuh hati					
<b>13</b>	Sebagai guru,saya mendahulukan tugas pokok mengajar dari pada tugas lainnya					
<b>14</b>	Saya berhenti mengajar jika saya suda lelah					
<b>Mempunyai Pandangan Yang Luas Kedepan</b>						
<b>15</b>	Sebagai guru saya mempunyai pandangan kedepan tentang peserta didik saya.					
<b>16</b>	Sebagai guru, saya memberikan yang terbaik untuk anak didik saya.					
<b>17</b>	Sebagai guru, saya mengajarkan sesuai dengan prosedur dan sistematis.					
<b>18</b>	Saya berkeinginan untuk melanjutkan studi					
<b>Menyesuaikan Diri Dengan Lingkungan</b>						
<b>19</b>	Perlengkapan yang ada cukup lengkap dan memadai					
<b>20</b>	Kebersihan tempat anda bekerja membuat anda nyaman dalam bekerja					
<b>21</b>	Hubungan baik dari atasan dapat meningkatkan semangat dalam bekerja					
<b>22</b>	Hubungan antara karyawan kurang membantu saya dalam bekerja					

<b>Mempunyai Kontribusi Yang Positif Terhadap Lingkungannya (Kreatif, Imajinatif, Dan Inovatif)</b>						
<b>23</b>	Saya merasa kurang nyaman dengan lingkungan sekolah					
<b>24</b>	Selalu mencari perbaikan guna meningkatkan perbaikan diri					
<b>25</b>	Rekan kerja saling membantu dalam Bekerja dan menyelesaikan tugas-tugas tambahan dari sekolah					
<b>26</b>	Sebagai guru saya harus selalu berusaha membantu menyelesaikan kesulitan-kesulitan Yang dihadapi siswa dalam proses Pembelajaran					
<b>Memiliki Kekuatan Untuk Mewujudkan potensinya</b>						
<b>27</b>	saya tidak perlu menguasai bahan pelajaran yang akan diajarkan dan membuat RPP					
<b>28</b>	Saya jarang memberi penjelasan atau penguatan dalam materi pembelajaran					
<b>29</b>	saya tidak selalu mengecek buku paket siswa dikelas					
<b>30</b>	Sebagai guru, saya menggunakan strategi serta metode yang bervariasi dalam pembelajaran sehingga dapat mengendalikan pembelajaran dengan baik, sehingga perhatian siswa terfokus pada pelajaran, dan disiplin kelas terjaga					

## LAMPIRAN 2

### INSTRUMEN VALIDITAS ANGKET PERILAKU KEPEMIMPINAN

#### A. *Identitas Responden*

(responden tidak perlu menulis nama)

- 1.No. Responden :
- 2.Jenis kelamin :
- 3.Bidang studi/guru kelas :
- 4.Lama masa kerja :
- 5.Pendidikan terakhir :

#### B. **Petunjuk Pengisian**

1. Pengisian angket ini sama sekali tidak berpengaruh terhadap keberadaan bapak/ ibu disini.
2. Jawablah pernyataan ini dengan cara memberikan tanda (√) pada jawaban yang menurut saya tepat dan benar

SL : untuk jawaban Selalu

SR : untuk jawaban Sering

KD : untuk jawaban Kadang-Kadang

P : untuk jawaban Pernah

TP : untuk jawaban Tidak Pernah

3. Saya ucapkan terimah kasih atas kesediaan anda dalam mengisi angket.

**Instrumen Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah**

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SL	SR	KD	P	TP
<b>Mengarahkan (Directive)</b>						
1	Kepala sekolah mengarahkan semua guru untuk melaksanakan tugasnya dengan baik Kepala sekolah selalu memberitahukan tugas-tugas yang dilakuka oleh guru					
2	Kepala sekolah menjelaskan kepada guru tentang cara mengerjakan tugas yang diberikan					
3	Kepala sekolah terkadang kadang menjelaskan kepada guru mengenai pentingnya tugas tersebut dilaksanakan/diselesaikan tepat waktu					
4	Kepala sekolah memantau proses belajar pelaksanaan tugas guru					
5	Kepala sekolah memberikan teguran/peringatan kepada guru yang tidak dapat melaksanakan tugas nya dengan baik					
6	Kepala sekolah memberikan pujian atau penghargaan atas kinerja yang dicapai oleh guru					
<b>Mendukung (Supportive)</b>						
7	Kepala sekolah meminta pendapat dari guru tentang alternatif tindakan yang harus dilakukan dalam menyelesaikan tugas/masalah					
8	Dalam melaksanakan tugas kepala sekolah mendengarkan saran dan kritik dari guru					
9	Kepala sekolah melibatkan guru dalam menentukan langkah-langkah penyelesaian tugas/masalah di sekolah					
10	Kepala sekolah memberikan kesempatan kepada guru untuk					

	mengkonsultasikan pelaksanaan tugasnya					
11	Kepala sekolah selalu memberitahukan tugas-tugas yang dilakuka oleh guru					
12	Kepala sekolah tidak mengikutsertakan semua guru dalam menentukan kebijakan sekolah yang bersifat					
13	Kepala sekolah memberikan untuk menentukan langkah yang harus dilakukan dalam menyelesaikan tugasnya					
14	Kepala sekolah tidak memberikan kepercayaan sepenuhnya kepada semua guru untuk mengembangkan metode kerja dalam melaksanakan tugas					
<b>Memudahkan (Fasilitative)</b>						
15	Kepala sekola memberikan tanggung jawab penuh kepada guru dalam melaksanakan tugasnya.					
16	Kepala sekolah memberikan tanggung jawab kepada guru untuk menyelesaikan sendiri masalah yang dihadapi dalam melaksanakan tugasnya					
17	Dalam situasi/kondisi tertentu kepala sekolah tidak mendelegasikan tugasnya kepada guru					
18	Kepala sekolah hanya memiliki kewenangan terbatas dalam memberikan tugas kepada guru					
19	Kepala sekolah bersama guru dan staf mengelola keuangan untuk berbagai kegiatan yang menunjang					
20	Kepala sekolah melakukan pengawasan atau pengontrolan terkait keaktifan dan kemampuan guru dalam proses mengajar					
21	Kepala sekolah melakukan pengwasan dan pengontrolan terkait kegiatan guru dalam memotivasi, dan mengembangkan baik, minat					

	dan kreativitas para siswa					
<b>Orientasi Prestasi</b>						
22	Kepala sekolah selalu menunjukkan sikap sopan dalam berucap, sikap disiplin, sikap gotong royong dan mengasihi terhadap seluruh warga sekolah					
23	Kepala sekolah mempunyai kepandaian atau keahlian dalam memimpin sekolah, biak dalam pengembangan guru dan prestasi siswa					
24	Kepala sekolah mempunyai pengalaman dan pengetahuan yang luas dalam mengelola sebuah lembaga atau sekolah					
25	Kepala sekola melakukan pembinaan dan pengawasan terkait segala aktifitas dan program-program disekolah					
26	Kepalas sekolah sering bertukar pikiran dan menerima saran dari pada bawahannya untuk melakukan segala tugasnya					
27	Kepala sekolah sering mampu menjadi teladan yang baik dan menyesuaikan diri dengan warga sekolah					
28	Kepala sekolah selalu menciptakan nuansa baru yang indah dan nyaman untuk memberi semangat bagi warga sekolah dalam beraktifitas					
29	Kepala sekolah selalu memberikan difasilitas kepada guru dikelas					
30	Kepala sekolah memberikan penghargaan bagi para guru dan karyawan yang berprestasi					

**LAMPIRAN 3**

**INSTRUMEN VALIDITAS**  
**ANGKET STRES KERJA**

**A. Identitas Responden**

(responden tidak perlu menulis nama)

- 1.No. Responden :
- 2.Jenis kelamin :
- 3.Bidang studi/guru kelas :
- 4.Lama masa kerja :
- 5.Pendidikan terakhir :

**B. Petunjuk Pengisian**

1. Pengisian angket ini sama sekali tidak berpengaruh terhadap keberadaan bapak/ ibu disini.
2. Jawablah pernyataan ini dengan cara memberikan tanda (√) pada jawaban yang menurut saya tepat dan benar

SL : untuk jawaban Selalu

SR : untuk jawaban Sering

KD : untuk jawaban Kadang-Kadang

P : untuk jawaban Pernah

TP : untuk jawaban Tidak Pernah

3. Saya ucapkan terimah kasih atas kesediaan anda dalam mengisi angket.

### Instrumen Stress Kerja

NO	Pertanyaan	Alternative Jawaban				
		SL	SR	KD	P	TP
<b>Konflik Kerja</b>						
1	Dalam Menjalankan pekerjaan, saya ditekan dengan banyak peraturan					
2	Kepala sekolah bertindak kurang adil dalam pembagian pekerjaan kepada bawahannya					
3	Saya resah dengan persaingan diantara rekan kerja					
4	Dalam bekerja selalu ada yang mencari perhatian					
5	Dalam mengajar selalu ada guru yang tidak memiliki RPP					
6	Selalu ada yang iri- irian dalam melakukan pekerjaan					
7	Anak didik yang susah diatur dalam proses belajar dikelas					
8	Ketika proses belajar mengajar masih banyak anak yang sering permisi keluar					
<b>Karakteristik Tugas</b>						
9	Saya merasa kurang jelas mengenai peran saya disekolah					
10	Tugas- tugas disekolah ini tidak dikoordinasikan dengan baik sehingga menghambat kegiatan belajar- mengajar					
11	Peran saya disekolah ini sering bertentangan satu sama lain sehingga membingungkan					



12	Tidak kongsiennya kepala sekolah dalam memeriksa tugas guru					
13	Adanya guru yang tidak membuat RPP					
14	Saya sering memberikan tugas kepada peserta didik dengan pertanyaan yang banyak dan waktu yang sedikit					
<b>Dukungan Kelompok</b>						
15	Saya kurang didukung oleh keluarga saya bekerja menjadi guru					
16	Saya sangat didukung oleh keluarga saya bekerja menjadi guru					
17	Kurangnya dukungan rekan kerja dalam bekerja					
18	Tidak adanya motivasi yang diberikan kepala sekolah kepada guru					
19	Anak anak tidak mendukung saya menjadi seorang guru					
<b>Beban Kerja</b>						
20	Saya sering melakukan kesalahan sehingga hasil pekerjaan saya tidak baik					
21	Saya sering kewalahan dalam menghadapi tingkah laku anak-anak					
22	Saya merasa terlalu banyak murid didalam kelas					
23	Tugas- tugas di sekolah ini tidak dikoordinasikan dengan baik sehingga menghambat kegiatan					

	belajar mengajar					
24	Saya merasa keberatan atas tanggung jawab yang saya emban					
25	Saya merasa jumlah anak didik didalam kelas melebihi batas standar ketentuan					
<b>Waktu Kerja</b>						
26	Tugas- tugas lain saya tidak terjadwal dengan baik sehingga saya merasa kelelahan					
27	Dalam bekerja, saya selalu dikejar waktu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
28	pemberitahuan ganti pelajaran sering kelewatan					
29	Tidak sesuai honor dengan Banyaknya jam kerja yang diemban					
30	Saya merasa waktu dalam proses pembelajaran dikelas terlalu lama					

#### LAMPIRAN 4

#### A. UJI VALIDITAS DAN REABILITAS PRODUKTIVITAS KERJA GURU

##### 1. VALIDITAS

No	Butir Instrumen	R hitung	R tabel	Kesimpulan
1	Butir_1	1.432	0,349	Valid
2	Butir_2	1.432	0,349	Valid
3	Butir_3	1.432	0,349	Valid
4	Butir_4	1.259	0,349	Valid
5	Butir_5	1.336	0,349	Valid
6	Butir_6	1.236	0,349	Valid
7	Butir_7	1.207	0,349	Valid
8	Butir_8	1.301	0,349	Valid
9	Butir_9	1.230	0,349	Valid
10	Butir_10	1.396	0,349	Valid
11	Butir_11	1.368	0,349	Valid
12	Butir_12	1.450	0,349	Valid
13	Butir_13	1.300	0,349	Valid
14	Butir_14	1.464	0,349	Valid
15	Butir_15	1.481	0,349	Valid
16	Butir_16	1.477	0,349	Valid
17	Butir_17	1.536	0,349	Valid
18	Butir_18	1.297	0,349	Valid
19	Butir_19	1.248	0,349	Valid
20	Butir_20	1.604	0,349	Valid
21	Butir_21	1.552	0,349	Valid

22	Butir_22	1.400	0,349	Valid
23	Butir_23	1.483	0,349	Valid
24	Butir_24	1.317	0,349	Valid
25	Butir_25	1.271	0,349	Valid
26	Butir_26	1.375	0,349	Valid
27	Butir_27	1.441	0,349	Valid
28	Butir_28	1.488	0,349	Valid
29	Butir_29	1.526	0,349	Valid
30	Butir_30	1.412	0,349	Valid

## 2. REABILITAS

Cronbach's Alpha	N of Items
.315	30

### LAMPIRAN 5

#### A. UJI VALIDITAS DAN REABILITAS PERILAKU KEPEMIMPINAN

##### 1. VALIDITAS

No	Butir Instrumen	R hitung	R tabel	Kesimpulan
1	Butir_1	1.406	0,349	Valid
2	Butir_2	1.388	0,349	Valid
3	Butir_3	1.339	0,349	Valid
4	Butir_4	1.261	0,349	Valid
5	Butir_5	1.442	0,349	Valid
6	Butir_6	1.488	0,349	Valid
7	Butir_7	1.230	0,349	Valid
8	Butir_8	1.265	0,349	Valid
9	Butir_9	1.394	0,349	Valid
10	Butir_10	1.272	0,349	Valid
11	Butir_11	1.476	0,349	Valid
12	Butir_12	.987	0,349	Valid
13	Butir_13	1.424	0,349	Valid
14	Butir_14	1.439	0,349	Valid
15	Butir_15	1.281	0,349	Valid
16	Butir_16	1.387	0,349	Valid
17	Butir_17	1.436	0,349	Valid
18	Butir_18	1.569	0,349	Valid
19	Butir_19	1.394	0,349	Valid
20	Butir_20	1.187	0,349	Valid
21	Butir_21	1.412	0,349	Valid
22	Butir_22	1.427	0,349	Valid

23	Butir_23	1.509	0,349	Valid
24	Butir_24	1.334	0,349	Valid
25	Butir_25	1.281	0,349	Valid
26	Butir_26	1.369	0,349	Valid
27	Butir_27	1.459	0,349	Valid
28	Butir_28	1.488	0,349	Valid
29	Butir_29	1.414	0,349	Valid
30	Butir_30	1.609	0,349	Valid

## 2. REABILITAS

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.342	30

## LAMPIRAN 6

### A. UJI VALIDITAS DAN REABILITAS PERILAKU KEPEMIMPINAN

#### 1. VALIDITAS

No	Butir Instrumen	R hitung	R tabel	Kesimpulan
1	Butir_1	1.355	0,349	Valid
2	Butir_2	1.412	0,349	Valid
3	Butir_3	1.501	0,349	Valid
4	Butir_4	1.305	0,349	Valid
5	Butir_5	1.474	0,349	Valid
6	Butir_6	1.467	0,349	Valid
7	Butir_7	1.482	0,349	Valid
8	Butir_8	1.395	0,349	Valid
9	Butir_9	1.467	0,349	Valid
10	Butir_10	1.601	0,349	Valid
11	Butir_11	1.421	0,349	Valid
12	Butir_12	1.522	0,349	Valid
13	Butir_13	1.343	0,349	Valid
14	Butir_14	1.450	0,349	Valid
15	Butir_15	1.663	0,349	Valid
16	Butir_16	1.466	0,349	Valid
17	Butir_17	1.663	0,349	Valid
18	Butir_18	1.414	0,349	Valid
19	Butir_19	1.223	0,349	Valid
20	Butir_20	1.707	0,349	Valid
21	Butir_21	1.559	0,349	Valid

22	Butir_22	1.430	0,349	Valid
23	Butir_23	1.446	0,349	Valid
24	Butir_24	1.446	0,349	Valid
25	Butir_25	1.514	0,349	Valid
26	Butir_26	1.585	0,349	Valid
27	Butir_27	1.578	0,349	Valid
28	Butir_28	1.553	0,349	Valid
29	Butir_29	1.506	0,349	Valid
30	Butir_30	1.591	0,349	Valid

## 2. RELIABILITAS

Cronbach's Alpha	N of Items
.301	30



**LAMPIRAN 7**  
**HASIL PENGELOLAHAN DATA SPSS**

**A. Deskripsi Hasil Data**

**1. Statistic dasar**

		<b>Statistics</b>		
		Perilaku Kepemimpina n	Stres Kerja	Produktivitas Kerja Guru
N	Valid	40	40	40
	Missing	0	0	0
Mean		99.70	96.13	101.05
Std. Error of Mean		1.465	1.531	1.449
Median		98.50	95.50	100.50
Mode		91 <sup>a</sup>	93	102
Std. Deviation		9.266	9.680	9.165
Variance		85.856	93.702	83.997
Range		40	44	44
Minimum		86	76	76
Maximum		126	120	120
Sum		3988	3845	4042

**2. Frekuensi variabel X**

		<b>Perilaku Kepemimpinan</b>			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	86	1	2.5	2.5	2.5
	89	3	7.5	7.5	10.0
	90	1	2.5	2.5	12.5
	91	4	10.0	10.0	22.5
	93	3	7.5	7.5	30.0
	94	1	2.5	2.5	32.5
	95	2	5.0	5.0	37.5
	96	3	7.5	7.5	45.0
	97	1	2.5	2.5	47.5
	98	1	2.5	2.5	50.0

99	2	5.0	5.0	55.0
101	4	10.0	10.0	65.0
102	2	5.0	5.0	70.0
103	1	2.5	2.5	72.5
104	2	5.0	5.0	77.5
105	1	2.5	2.5	80.0
106	2	5.0	5.0	85.0
111	3	7.5	7.5	92.5
120	1	2.5	2.5	95.0
122	1	2.5	2.5	97.5
126	1	2.5	2.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

### 3. Frekuensi variabel X2

Stres Kerja				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
76	2	5.0	5.0	5.0
81	1	2.5	2.5	7.5
86	2	5.0	5.0	12.5
87	2	5.0	5.0	17.5
88	2	5.0	5.0	22.5
89	1	2.5	2.5	25.0
91	2	5.0	5.0	30.0
93	4	10.0	10.0	40.0
Valid 94	1	2.5	2.5	42.5
95	3	7.5	7.5	50.0
96	3	7.5	7.5	57.5
97	2	5.0	5.0	62.5
98	2	5.0	5.0	67.5
100	2	5.0	5.0	72.5
102	2	5.0	5.0	77.5
103	1	2.5	2.5	80.0
105	1	2.5	2.5	82.5

106	1	2.5	2.5	85.0
107	1	2.5	2.5	87.5
108	1	2.5	2.5	90.0
110	1	2.5	2.5	92.5
112	1	2.5	2.5	95.0
115	1	2.5	2.5	97.5
120	1	2.5	2.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

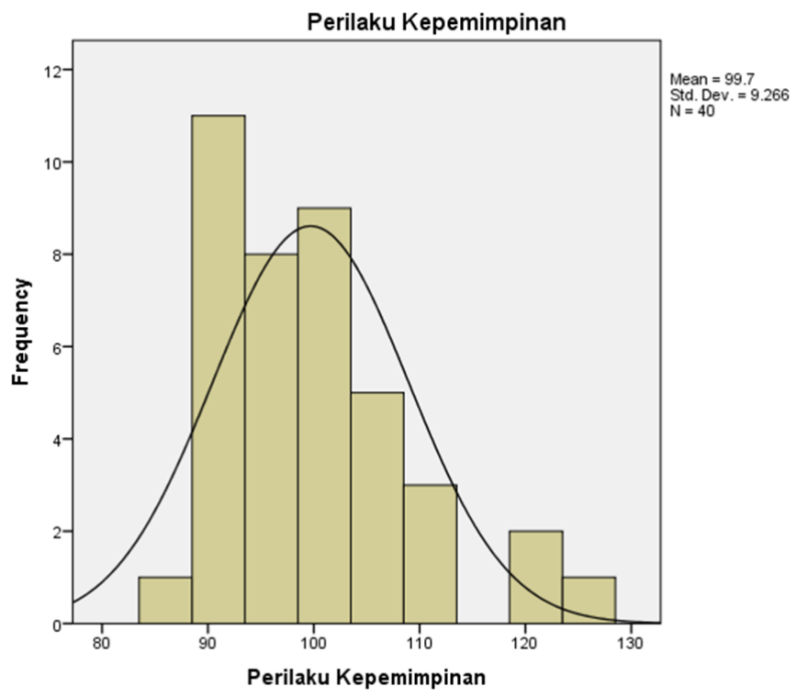
#### 4. Frekuensi variabel Y

##### Produktivitas Kerja Guru

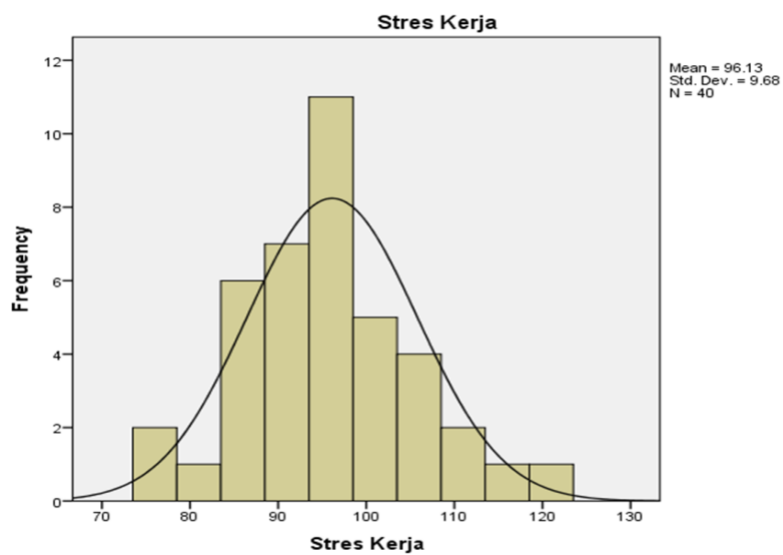
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
76	1	2.5	2.5	2.5
86	1	2.5	2.5	5.0
87	1	2.5	2.5	7.5
88	1	2.5	2.5	10.0
89	1	2.5	2.5	12.5
92	1	2.5	2.5	15.0
94	1	2.5	2.5	17.5
95	2	5.0	5.0	22.5
96	3	7.5	7.5	30.0
97	2	5.0	5.0	35.0
Valid 98	2	5.0	5.0	40.0
99	3	7.5	7.5	47.5
100	1	2.5	2.5	50.0
101	1	2.5	2.5	52.5
102	4	10.0	10.0	62.5
105	1	2.5	2.5	65.0
106	2	5.0	5.0	70.0
107	1	2.5	2.5	72.5
108	2	5.0	5.0	77.5
109	1	2.5	2.5	80.0
110	3	7.5	7.5	87.5

113	1	2.5	2.5	90.0
114	1	2.5	2.5	92.5
115	2	5.0	5.0	97.5
120	1	2.5	2.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

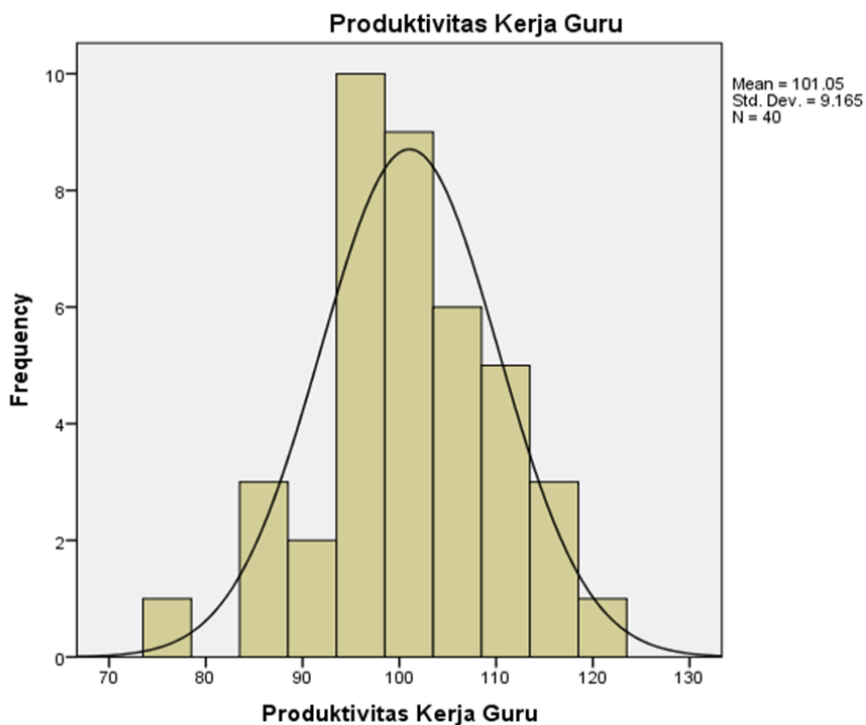
### 5. Histogram variabel X



### 6. Histogram Variabel X



## 7. Histogram Variabel Y



### B. Uji Normalitas Perilaku Kepemimpinan dan Stres Kerja dengan Produktivitas Kerja Guru

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Perilaku Kepemimpinan	Stres Kerja	Produktivitas Kerja Guru
N	40	40	40
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	99.70	96.13
	Std. Deviation	9.266	9.680
Most Extreme Differences	Absolute	.105	.098
	Positive	.105	.098
	Negative	-.099	-.073
Kolmogorov-Smirnov Z	.665	.621	.530
Asymp. Sig. (2-tailed)	.768	.835	.942

a. Test distribution is Normal.

### C. Uji Linearitas Perilaku Kepemimpinan dengan Produktivitas Kerja Guru

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)			2246.400	20	112.320	2.073	.059
Produktivitas Kerja Guru * Perilaku Kepemimpinan	Between Groups	Linearity	606.106	1	606.106	11.186	.003
		Deviation from Linearity	1640.294	19	86.331	1.593	.159
		Within Groups	1029.500	19	54.184		
Total			3275.900	39			

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	606.106	1	606.106	8.627	.006 <sup>b</sup>
	Residual	2669.794	38	70.258		
	Total	3275.900	39			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Guru

b. Predictors: (Constant), Perilaku kepemimpinan

### Uji Linearitas Stres Kerja dengan Produktivitas Kerja Guru

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)			1614.317	23	70.188	.676	.809
Produktivitas Kerja Guru * Stres Kerja	Between Groups	Linearity	11.416	1	11.416	.110	.745
		Deviation from Linearity	1602.901	22	72.859	.702	.783
		Within Groups	1661.583	16	103.849		
Total			3275.900	39			

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	11.416	1	11.416	.133	.717 <sup>b</sup>
Residual	3264.484	38	85.907		
Total	3275.900	39			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Guru

b. Predictors: (Constant), Stres Kerja

#### D. Uji Homogen Perilaku Kepemimpinan dan Stres Kerja dengan Produktivitas Kerja Guru

	Perilaku Kepemimpinan	Stres Kerja	Produktivitas Kerja Guru
Chi-Square	11.450 <sup>a</sup>	9.200 <sup>b</sup>	11.250 <sup>c</sup>
Df	20	23	24
Asymp. Sig.	.934	.995	.987

Chi- Square Test

#### E. Uji Hipotesis Perilaku Kepemimpinan dan Stres Kerja dengan Produktivitas Kerja Guru

## Correlations

		Perilaku Kepemimpinan	Stres Kerja	Produktivitas Kerja Guru
Perilaku Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	-.176	.430 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)		.278	.006
	N	40	40	40
Stres Kerja	Pearson Correlation	-.176	1	-.059
	Sig. (2-tailed)	.278		.717
	N	40	40	40
Produktivitas Kerja Guru	Pearson Correlation	.430 <sup>**</sup>	-.059	1
	Sig. (2-tailed)	.006	.717	
	N	40	40	40

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## Hasil Perhitungan Korelasi Ganda

### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.430 <sup>a</sup>	.185	.141	8.493	.185	4.208	2	37	.023	1.492

### ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	607.030	2	303.515	4.208	.023 <sup>b</sup>
Residual	2668.870	37	72.132		
Total	3275.900	39			

### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Beta	Lower Bound	Upper Bound	Tolerance
(Constant)	56.784	21.968		2.585	.014	12.273	101.295		
1 Perilaku Kepemimpinan	.428	.149	.433	2.874	.007	.126	.731	.969	1.032
Stres Kerja	.016	.143	.017	.113	.911	-.273	.305	.969	1.032

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Guru



### Tabel r Product Moment

Pada Sig.0,05 (Two Tail)

N	R	N	R	N	R	N	r	N	r	N	r
1	0.997	41	0.301	81	0.216	121	0.177	161	0.154	201	0.138
2	0.95	42	0.297	82	0.215	122	0.176	162	0.153	202	0.137
3	0.878	43	0.294	83	0.213	123	0.176	163	0.153	203	0.137
4	0.811	44	0.291	84	0.212	124	0.175	164	0.152	204	0.137
5	0.754	45	0.288	85	0.211	125	0.174	165	0.152	205	0.136
6	0.707	46	0.285	86	0.21	126	0.174	166	0.151	206	0.136
7	0.666	47	0.282	87	0.208	127	0.173	167	0.151	207	0.136
8	0.632	48	0.279	88	0.207	128	0.172	168	0.151	208	0.135
9	0.602	49	0.276	89	0.206	129	0.172	169	0.15	209	0.135
10	0.576	50	0.273	90	0.205	130	0.171	170	0.15	210	0.135
11	0.553	51	0.271	91	0.204	131	0.17	171	0.149	211	0.134
12	0.532	52	0.268	92	0.203	132	0.17	172	0.149	212	0.134
13	0.514	53	0.266	93	0.202	133	0.169	173	0.148	213	0.134
14	0.497	54	0.263	94	0.201	134	0.168	174	0.148	214	0.134
15	0.482	55	0.261	95	0.2	135	0.168	175	0.148	215	0.133
16	0.468	56	0.259	96	0.199	136	0.167	176	0.147	216	0.133
17	0.456	57	0.256	97	0.198	137	0.167	177	0.147	217	0.133
18	0.444	58	0.254	98	0.197	138	0.166	178	0.146	218	0.132
19	0.433	59	0.252	99	0.196	139	0.165	179	0.146	219	0.132
20	0.423	60	0.25	100	0.195	140	0.165	180	0.146	220	0.132
21	0.413	61	0.248	101	0.194	141	0.164	181	0.145	221	0.131
22	0.404	62	0.246	102	0.193	142	0.164	182	0.145	222	0.131
23	0.396	63	0.244	103	0.192	143	0.163	183	0.144	223	0.131
24	0.388	64	0.242	104	0.191	144	0.163	184	0.144	224	0.131
25	0.381	65	0.24	105	0.19	145	0.162	185	0.144	225	0.13
26	0.374	66	0.239	106	0.189	146	0.161	186	0.143	226	0.13
27	0.367	67	0.237	107	0.188	147	0.161	187	0.143	227	0.13
28	0.361	68	0.235	108	0.187	148	0.16	188	0.142	228	0.129
29	0.355	69	0.234	109	0.187	149	0.16	189	0.142	229	
30	0.349	70	0.232	110	0.186	150	0.159	190	0.142	230	0.129
31	0.344	71	0.23	111	0.185	151	0.159	191	0.141	231	0.129
32	0.339	72	0.229	112	0.184	152	0.158	192	0.141	232	0.128
33	0.334	73	0.227	113	0.183	153	0.158	193	0.141	233	0.128
34	0.329	74	0.226	114	0.182	154	0.157	194	0.14	234	0.128
35	0.325	75	0.224	115	0.182	155	0.157	195	0.14	235	0.127
36	0.32	76	0.223	116	0.181	156	0.156	196	0.139	236	0.127
37	0.316	77	0.221	117	0.18	157	0.156	197	0.139	237	0.127
38	0.312	78	0.22	118	0.179	158	0.155	198	0.139	238	0.127
39	0.308	79	0.219	119	0.179	159	0.155	199	0.138	239	0.126
40	0.304	80	0.217	120	0.178	160	0.154	200	0.138	240	0.126

Tabel distribusi t

d.f.	TINGKAT SIGNIFIKANSI							
	dua sisi	20%	10%	5%	2%	1%	0,2%	0,1%
satu sisi	10%	5%	2,5%	1%	0,5%	0,1%	0,05%	
1	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657	318,309	636,619	
2	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925	22,327	31,599	
3	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841	10,215	12,924	
4	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604	7,173	8,610	
5	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032	5,893	6,869	
6	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707	5,208	5,959	
7	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499	4,785	5,408	
8	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355	4,501	5,041	
9	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250	4,297	4,781	
10	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169	4,144	4,587	
11	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106	4,025	4,437	
12	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055	3,930	4,318	
13	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012	3,852	4,221	
14	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977	3,787	4,140	
15	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947	3,733	4,073	
16	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921	3,686	4,015	
17	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898	3,646	3,965	
18	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878	3,610	3,922	
19	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861	3,579	3,883	
20	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845	3,552	3,850	
21	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831	3,527	3,819	
22	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819	3,505	3,792	
23	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807	3,485	3,768	
24	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797	3,467	3,745	
25	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787	3,450	3,725	
26	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779	3,435	3,707	
27	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771	3,421	3,690	
28	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763	3,408	3,674	
29	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756	3,396	3,659	
30	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750	3,385	3,646	
31	1,309	1,696	2,040	2,453	2,744	3,375	3,633	
32	1,309	1,694	2,037	2,449	2,738	3,365	3,622	
33	1,308	1,692	2,035	2,445	2,733	3,356	3,611	
34	1,307	1,691	2,032	2,441	2,728	3,348	3,601	
35	1,306	1,690	2,030	2,438	2,724	3,340	3,591	
36	1,306	1,688	2,028	2,434	2,719	3,333	3,582	
37	1,305	1,687	2,026	2,431	2,715	3,326	3,574	
38	1,304	1,686	2,024	2,429	2,712	3,319	3,566	
39	1,304	1,685	2,023	2,426	2,708	3,313	3,558	

40	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704	3,307	3,551
41	1,303	1,683	2,020	2,421	2,701	3,301	3,544
42	1,302	1,682	2,018	2,418	2,698	3,296	3,538
43	1,302	1,681	2,017	2,416	2,695	3,291	3,532
44	1,301	1,680	2,015	2,414	2,692	3,286	3,526
45	1,301	1,679	2,014	2,412	2,690	3,281	3,520
46	1,300	1,679	2,013	2,410	2,687	3,277	3,515
47	1,300	1,678	2,012	2,408	2,685	3,273	3,510
48	1,299	1,677	2,011	2,407	2,682	3,269	3,505
49	1,299	1,677	2,010	2,405	2,680	3,265	3,500
50	1,299	1,676	2,009	2,403	2,678	3,261	3,496
51	1,298	1,675	2,008	2,402	2,676	3,258	3,492
52	1,298	1,675	2,007	2,400	2,674	3,255	3,488
53	1,298	1,674	2,006	2,399	2,672	3,251	3,484
54	1,297	1,674	2,005	2,397	2,670	3,248	3,480
55	1,297	1,673	2,004	2,396	2,668	3,245	3,476
56	1,297	1,673	2,003	2,395	2,667	3,242	3,473
57	1,297	1,672	2,002	2,394	2,665	3,239	3,470
58	1,296	1,672	2,002	2,392	2,663	3,237	3,466
59	1,296	1,671	2,001	2,391	2,662	3,234	3,463
60	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660	3,232	3,460
61	1,296	1,670	2,000	2,389	2,659	3,229	3,457
62	1,295	1,670	1,999	2,388	2,657	3,227	3,454
63	1,295	1,669	1,998	2,387	2,656	3,225	3,452
64	1,295	1,669	1,998	2,386	2,655	3,223	3,449
65	1,295	1,669	1,997	2,385	2,654	3,220	3,447
66	1,295	1,668	1,997	2,384	2,652	3,218	3,444
67	1,294	1,668	1,996	2,383	2,651	3,216	3,442
68	1,294	1,668	1,995	2,382	2,650	3,214	3,439
69	1,294	1,667	1,995	2,382	2,649	3,213	3,437
70	1,294	1,667	1,994	2,381	2,648	3,211	3,435
71	1,294	1,667	1,994	2,380	2,647	3,209	3,433
72	1,293	1,666	1,993	2,379	2,646	3,207	3,431
73	1,293	1,666	1,993	2,379	2,645	3,206	3,429
74	1,293	1,666	1,993	2,378	2,644	3,204	3,427
75	1,293	1,665	1,992	2,377	2,643	3,202	3,425
76	1,293	1,665	1,992	2,376	2,642	3,201	3,423
77	1,293	1,665	1,991	2,376	2,641	3,199	3,421
78	1,292	1,665	1,991	2,375	2,640	3,198	3,420
79	1,292	1,664	1,990	2,374	2,640	3,197	3,418
80	1,292	1,664	1,990	2,374	2,639	3,195	3,416

Dan Seterusnya.

## LAMPIRAN DOKUMENTASI

### 1. Profil Madrasah

#### a. *Identitas Madrasah*

Nama Madrasah	: MAS Al Washliyah 12
Izin Operasional	: Nomor 209 Tahun 2016
Nomor Statistik Madrasah	: 131212180001
Nomor Pokok Sekolah Nasional	: 10263620
Terakreditasi BAN/SM	: Peringkat “A” Tahun 2018
Tahun Berdiri	: 1936
Akte Pendirian	: 164 Tahun 1956
Luas Tanah (M <sup>2</sup> )	: 11.250
Luas Bangunan (M <sup>2</sup> )	: 716
Status Tanah	: Milik Sendiri
Nomor Sertifikat Tanah	: k-9/205/V Tahun 1998
Alamat Madrasah	: Jln. Malinda II Komplek Sawit Indah
Kelurahan	: Batang Terap
Kecamatan	: Perbaungan
Kabupaten	: Serdang Bedagai
Provinsi	: Sumatera Utara
Kode POS	: 20986
Telepon	: (061) 7991582

#### b. *Kepala Madrasah*

Nama	: Jumain, S.Pd.I
Pendidikan Terakhir	: S.1
Fakultas	: Tarbiyah
Jurusan	: Pendidikan Agama Islam

## VISI, MISI, DAN TUJUAN

### A. VISI

Untuk mencapai tujuan pendidikan MAS Al Washliyah 12 Perbaungan merumuskan visinya sebagai berikut :

***“TERWUJUDNYA CALON KADER ULAMA YANG UNGGUL DALAM IPTEK DAN BERAKHLAK MULIA ”.***

Indikator dari visi tersebut diatas adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan ketaqwaan terhadap Allah SWT
2. Berorientasi ke depan dengan memperhatikan potensi kekinian.
3. Sesuai dengan norma dan harapan masyarakat
4. Ingin mencapai keunggulan
5. Mendorong semangat dan komitmen seluruh warga madrasah menuju prestasi
6. Mendorong adanya perubahan yang lebih baik

### B. MISI

Untuk mewujudkan visi maka Mdrasah Aliyah Al Washliyah 12 Perbaungan merumuskan misinya sebagai berikut :

1. Mengaktualisasikan nilai-nilai Islam dalam kehidupan sehari-hari.
2. Menyelenggarakan pola pendidikan yang profesional menuju kualitas dan kuantitas pendidikan .
3. Membentuk genenrasi bangsa yang unggul dalam ilmu-ilmu Agama berprestasi dan kreatif.
4. Mengoptimalkan kemampuan peserta didik.
5. Mendorong siswa terampil dalam teknologi.
6. Menumbuhkan kecintaan dan meneladani akhlak rasul.
7. mengakomodir semua kegiatan ekstra kurikuler sebagai alat tercapainya tujuan pendidikan Al Washliyah secara utuh”.

Indikator Misi :

1. melaksanakan pembelajaran dan bimbingan secara efektif sehingga setiap siswa berkembang secara optimal, sesuai dengan potensi yang dimiliki
2. menumbuhkan kembangkan semangat keunggulan secara intensif kepada seluruh warga Madrasah
3. mendorong dan membantu setiap siswa untuk mengenali potensi dirinya, sehingga berkembang secara optimal
4. menumbuhkan dan mendorong keunggulan dalam penerapan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni
5. menumbuhkan penghayatan terhadap ajaran agama dan budaya bangsa sehingga terbangun siswa yang berkompeten dan berakhlak mulia.

### **C. TUJUAN**

1. Membentuk manusia mukmin yang taqwa, berpengetahuan luas dan berbudi pekerti luhur serta tangkas berjuang menuntut kebahagiaan dunia dan akhirat.
2. Mengembangkan dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni serta mengupayakan peningkatan tarap hidup dan menumbuh kembangkan masyarakat madani.
3. Mampu menampilkan kebiasaan sopan santun sebagai cerminan akhlak mulia dan iman taqwa.
4. Mampu mendalami cabang pengetahuan yang dipilih.
5. Mampu bersaing dalam mengikuti berbagai kompetisi akademik dan non akademik ditingkat kecamatan, Kab/Kota, Provinsi, dan Nasional.
6. Mampu memiliki kecakapan hidup personal dan social.
7. Berfikir secara logis, kritis, kreatif, inovatif dalam memecahkan masalah serta berkomunikasi melalui berbagai media.
8. Unggul dalam keagamaan dan kepedulian.
9. Unggul dalam penerapan sains dan teknologi.
10. Unggul dalam perolehan nilai Ujian Akhir Madrasah (UAM) dan Ujian Nasional (UN).
11. Berpartisipasi dalam kehidupan sebagai cerminan rasa cinta dan bangga terhadap bangsa dan tanah air.

Tujuan Madrasah sebagai bagian dari Tujuan Pendidikan Nasional adalah meningkatkan kecerdasan, pengetahuan, kepribadian, akhlak mulia, serta keterampilan untuk hidup mandiri dan mengikuti pendidikan lebih lanjut. Untuk mencapai standar mutu pendidikan yang dapat dipertanggung jawabkan secara nasional, kegiatan pembelajaran di Madrasah mengacu pada standar kompetensi lulusan yang telah ditetapkan oleh BSNP.

Berkaitan dengan pencapaian tujuan Pendidikan Nasional dan Standar Kompetensi Lulusan yang telah ditetapkan maka kepala madrasah dan civitas Madrasah serta dengan Komite madrasah menetapkan sasaran program /kegiatan pokok strategis, bagi untuk jangka pendek, jangka menengah, dan jangka panjang. Sasaran program dimaksud untuk mewujudkan Visi dan Misi Madrasah Aliyah Al Washliyah 12 Perbaungan.

Disetiap kerja komunitas pendidikan, kami selalu menumbuh kembangkan disiplin sesuai aturan bidang kerja masing-masing, saling menghormati dan saling percaya dan tetap menjaga hubungan kerja yang harmonis dengan berdasarkan pelayanan prima, kerjasama dan silaturahmi. Penjabaran tujuan di atas meliputi :

1. Melaksanakan pembelajaran dan bimbingan secara efektif sehingga setiap siswa berkembang secara optimal, sesuai dengan potensi yang dimiliki.
2. menumbuhkan semangat keunggulan secara intensif kepada seluruh warga madrasah.
3. mendorong dan membantu setiap siswa untuk mengenali potensi dirinya. Sehingga berkembang secara optimal.
4. menumbuhkan dan mendorong keunggulan dalam penerapan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni.
5. menumbuhkan penghayatan terhadap ajaran agama yang dianut dan budaya bangsa sehingga terbangun siswa yang kompeten dan berakhlak mulia.

mendorong tulisan yang berkualitas, berprestasi, berakhlak tinggi, dan bertaqwa kepada Allah SWT.

## 2. Profil Sekolah

Nama Sekolah adalah Madrasah Aliyah Swasta SKB 3 Menteri Sei Tontong dan Nama Yayasan adalah Yayasan Perguruan AL-Khairi Perbaungan, yang berada di Perdesaan beralamat di jalan Sei Tontong Desa Melati II Kecamatan Perbaungan Provinsi Sumatera Utara Kode Pos 20986. Sekolah ini memiliki jumlah Kelas 3, Jumlah Rombongan Belajar 3 dengan Jumlah Seluruh Siswa adalah 86. Sekolah ini Berdiri dari Tahun 2000 yang memiliki Luas Tanah 4000 m<sup>2</sup> dan memiliki Luas Bangunan 900 m<sup>2</sup> dari Kepemilikan Tanah Wakaf / Milik sendiri. Sekolah ini memiliki Akreditasi “B”, Tahun Akreditasi Sekolah ini Tahun 2011, Kegiatan Belajar Mengajar disekolah ini adalah Pagi.

### A. VISI

Untuk mencapai tujuan pendidikan MAS SKB 3 Menteri Sei Tontong merumuskan visinya sebagai berikut :

**Terwujudnya Manusia Yang Bertaqwa, Berakhlak Mulia, Berkepribadian, Terampil, Dan Mampu Mengaktualisasikan Diri Dalam Kehidupan Bermasyarakat ”.**

visi tersebut diatas mencerminkan cita-cita Madrasah yang berorientasi kemasadepan dengan memperhatikan potensi kekinian sesuai dengan norma dan harapan masyarakat.

### Indikator Visi

- a. Menwujudkan proses belajar mengajar dan bimbingan secara aktif, kreatif, efektif dan menyenangkan dengan pendekatan saintifik untuk mencapai SK dan KD yang ditentukan.
- b. Mewujudkan penghayatan, keterampilan dan pengalaman terhadap ajaran agama islam menuju terbentuknya insane yang beriman dan bertakwa.
- c. Mewujudkan pendidikan yang demokratis, berakhlakul karimah, cerdas, sehat, disiplin, dan bertanggung jawab.



- d. Mewujudkan pendidikan yang berkpribadian dinamis, trampil, menguasai pengetahuan, teknologi, dan seni srta berkarakter.
- e. Membimbing siswa untuk dapat mengenal lingkungan sehingga memiliki jiwa social yang tinggi.

## **B. MISI**

Untuk mewujudkan misi maka Madrasah Aliyah SKB 3 Menteri Sei Tontong merumuskan misinya sebagai berikut:

1. *Meningkatkan kreatifitas peserta didik melalui pengembangan potensi diri.*
2. *Melaksanakan pembelajaran computer bagi peserta didik sebagai upaya pencapaian kecakapan hidup*
3. *Mewujudkan lingkungan sekolah yang bersih, nyaman, aman, dan indah.*
4. *Menanamkan nilai-nilai ajaran Agama Islam pada setiap kegiatan dan tingkah laku.*
5. *Memberikan penghargaan bagi siswa teladan yang berprestasi dan berakhlak mulia.*

## **Indikator Misi**

1. Meningkatkan kualitas Iman dan Takwa sebagai landasan pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi
2. Mengembangkan Sumber Daya Manusia yang memiliki semangat Kerja Tinggi.
3. Membnagun generasi yang siap menghadapi kompleksitas perubahan dengan daya saing tinggi.
4. Melaksanakan sholat dzuhu berjama'ah dimusollah madrasah.
5. Mengembangkan dya nalar melalui peningkatan budaya baca dn kreatifitas siswa.
6. Memiliki kepedulian yang tinggi terhadap lingkungan
7. Menyelenggarakan pengembangan diri sehingga siswa dapat berkembang sesuai dengan minat dan bakatnya.

### C. TUJUAN MAS SKB 3 MENTERI SEI TONTONG

Dengan berpedoman pada visi dan misi yang telah dirumuskan serta kondisi di Madrasah tujuan madrasah yang ingin dicapai pada tahun pelajaran 2016-2017 adalah sebagai berikut.

- a. Memiliki kualitas keimanan dan ketakwaan kepada Allah SWT.
- b. Memiliki Sumber Daya Manusia yang professional agar dapat bersaing sesuai dengan perkembangan zaman.
- c. Bermutu dalam melaksanakan pembelajaran dan pengelolaan administrasi untuk menghasilkan lulusan yang handal.
- d. Memiliki wawasan yang luas tentang imtaq dan iptek dan social budaya.
- e. Memiliki tanggung jawab social terhadap lingkungan
- f. Memiliki keunggulan yang berakar dari cirri khas daerah
- g. Menghafal Al-quran 30 juz
- h. Terwujudnya peserta didik yang meningkat pengetahuan, keterampilan, dan sikap sesuai dengan kompetensi inti.
- i. Meningkatkan kegiatan keagamaan dilingkungan madrasah dengan melakukan sholat jamaah sholat zhuhur, dan tadarus al-quran.
- j. Meningkatkan kegiatan kepedulian social dilingkungan madrasah, bakti social dan jum'at peduli.
- k. Kepala Madrasah dan guru dengan persetujuan komite madrasah menetapkan tujuan madrasah baik untuk jangka pendek, jangka menengah dan jangka panjang.







**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA MEDAN  
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN  
Jl. Williem Iskandar Pasar V Medan Estate 20371  
Telp. (061) 6615683-6622925 Fax. 6615683**

Nomor : B-5838/ITK/ITK.V.3/PP.00.9./05/2020

08 Juni 2020

Lampiran : -

Hal : **Izin Riset**

**Yth. Bapak/Ibu Kepala MAS SKB 3 MENTERI SEI TONTONG PERBAUNGAN**

*Assalamualaikum Wr. Wb.*

Dengan Hormat, diberitahukan bahwa untuk mencapai gelar Magister Strata Dua (S2) bagi Mahasiswa Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan adalah menyusun Tesis (Karya Ilmiah), kami tugaskan mahasiswa:

<b>Nama</b>	: <b>Nuri Rahmadani</b>
<b>NIM</b>	: <b>0332183022</b>
<b>Tempat/Tanggal Lahir</b>	: <b>Bengkel, 04 Februari 1996</b>
<b>Program Studi</b>	: <b>Manajemen Pendidikan Islam</b>
<b>Semester</b>	: <b>IV (Empat)</b>
<b>Alamat</b>	: <b>Jln Sei Tontong, Desa Melati II, Kec. Perbaungan Kelurahan Melati II Kecamatan Perbaungan</b>

untuk hal dimaksud kami mohon memberikan Izin dan bantuannya terhadap pelaksanaan Riset di MAS SKB 3 MENTERI SEI TONTONG PERBAUNGAN, guna memperoleh informasi/keterangan dan data-data yang berhubungan dengan Tesis yang berjudul:

***HUBUNGAN ANTARA PERILAKU KEPEMIMPINAN DAN STRES KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA GURU DI MAS KECAMATAN PERBAUNGAN***

Demikian kami sampaikan, atas bantuan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Medan, 08 Juni 2020  
a.n. DEKAN  
Wakil Dekan Bidang Akademik dan  
Kelembagaan



*Digitally Signed*

**Drs. RUSTAM, MA**  
NIP. 196809201995031002

Tembusan:

- Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara Medan



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA MEDAN**  
**FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN**  
**Jl. Williem Iskandar Pasar V Medan Estate 20371**  
**Telp. (061) 6615683-6622925 Fax. 6615683**

Nomor : B-6281/ITK/TTK.V.3/PP.00.9/06/2020

08 Juni 2020

Lampiran : -

Hal : Izin Riset

**Yth. Bapak/Ibu Kepala MAS Alwasiyah 12 Perbaungan**

*Assalamualaikum W: Wb.*

Dengan Hormat, diberitahukan bahwa untuk mencapai gelar Magister Strata Dua (S2) bagi Mahasiswa Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan adalah menyusun Tesis (Karya Ilmiah), kami tugaskan mahasiswa:

**Nama** : Nuri Rahmadani  
**NIM** : 0332183022  
**Tempat/Tanggal Lahir** : Bengkel, 04 Februari 1996  
**Program Studi** : Manajemen Pendidikan Islam  
**Semester** : IV (Empat)  
**Alamat** : Jln Sei Tontong, Desa Melati II, Kec. Perbaungan Kelurahan Melati II Kecamatan Perbaungan

untuk hal dimaksud kami mohon memberikan Izin dan bantuannya terhadap pelaksanaan Riset di MAS Alwasiyah 12 Perbaungan, guna memperoleh informasi/keterangan dan data-data yang berhubungan dengan Tesis yang berjudul:

***HUBUNGAN ANTARA PERILAKU KEPEMIMPINAN DAN STRES KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA GURU DI MAS KECAMATAN PERBAUNGAN***

Demikian kami sampaikan, atas bantuan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Medan, 08 Juni 2020  
 a.n. DEKAN  
 Wakil Dekan Bidang Akademik dan  
 Kelembagaan



*Digitally Signed*

**DRS. RUSTAM, MA**  
 NIP. 196809201995031002

**Tembusan:**

- Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara Medan



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA MEDAN**  
**FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN**  
 Jl. Williem Iskandar Pasar V Medan Estate 20371  
 Telp. (061) 6615683-6622925 Fax. 6615683

Nomor : B-6282/ITK/ITK.V.3/PP.00.9/06/2020

08 Juni 2020

Lampiran : -

Hal : **Izin Riset**

**Yth. Bapak/Ibu Kepala MAS Sinar Serdang**

*Assalamualaikum Wr. Wb.*

Dengan Hormat, diberitahukan bahwa untuk mencapai gelar Magister Strata Dua (S2) bagi Mahasiswa Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan adalah menyusun Tesis (Karya Ilmiah), kami tugaskan mahasiswa:

<b>Nama</b>	: Nuri Rahmadani
<b>NIM</b>	: 0332183022
<b>Tempat/Tanggal Lahir</b>	: Bengkel, 04 Februari 1996
<b>Program Studi</b>	: Manajemen Pendidikan Islam
<b>Semester</b>	: IV (Empat)
<b>Alamat</b>	: Jln Sei Tontong, Desa Melati II, Kec. Perbaungan Kelurahan Melati II Kecamatan Perbaungan

untuk hal dimaksud kami mohon memberikan Izin dan bantuannya terhadap pelaksanaan Riset di MAS Sinar Serdang, guna memperoleh informasi/keterangan dan data-data yang berhubungan dengan Tesis yang berjudul:

***HUBUNGAN ANTARA PERILAKU KEPEMIMPINAN DAN STRES KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA GURU DI MAS KECAMATAN PERBAUNGAN***

Demikian kami sampaikan, atas bantuan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Medan, 08 Juni 2020  
 a.n. DEKAN  
 Wakil Dekan Bidang Akademik dan  
 Kelembagaan



*Digitally Signed*

**Drs. RUSTAM, MA**  
 NIP. 196809201995031002

Tembusan:

- Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara Medan



**YAYASAN PERGURUAN AL KHAIRI PERBAUNGAN**  
**MAS SKB 3 MENTERI**  
**SEI TONTONG**

Alamat : Jl. Sei Tontong Desa Melati II Kec. Perbaungan

**SURAT KETERANGAN IZIN PENELITIAN**

Nomor : Ma.22.01/PP.00.6/233/VI/2020

Lamp : -

Hal : Surat Keterangan

Kepada Yth:  
 Bapak/ Ibu  
 Ketua Jurusan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan  
 Di tempat

Assalamualaikum Wr.Wb

Menindak lanjuti surat masuk No. B- 5838/ITK/ITK.V.3/PP.00.9/05/2020 Tentang Mohon Izin Riset dari Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, saya kepala MAS SKB 3 Menteri Sei Tontong menerangkan bahwa:

NAMA : NURI RAHMADANI  
 NIM : 0332183022  
 JURUSAN : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)  
 JUDUL PENELITIAN : Hubungan Antara Perilaku Kepemimpinan dan Stres Kerja dengan Produktivitas Kerja Guru DI MAS Kecamatan Perbaungan.

Adalah benar nama diatas telah melaksanakan Riset mulai tanggal 9 Juni s/d 15 Juni 2020 di MAS SKB 3 Menteri Sei Tontong Desa Melati II. Kec. Perbaungan Kab. Serdang Bedagai.

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenarnya agar bisa dipergunakan sesuai dengan keperluannya.

Sei Tontong, 15 Juni 2020  
 Ka. MAS SKB 3 Menteri Sei Tontong



NURI RAHMADANI, S.Pd







## YAYASAN PERGURUAN SINAR SERDANG

Akte Notaris : M. IQBAL BUSTAMI, SH. No. 4, Tgl 10 Mei 2007, Alamat Jl. Raya Medan Deli Tua No. 42 A Medan

### MA SWASTA SKB 3 MENTERI SINAR SERDANG PERBAUNGAN

NSM : 131212180002 – Akreditasi 'B' BAN S/M Tahun 2018 – SIO Madrasah No.480 Tahun 2010

KECAMATAN PERBAUNGAN - KABUPATEN SERDANG BEDAGAI

Alamat : Jl. Serdang No. 175 A / Komplek Mesjid Raya Sulaimaniyah Perbaungan, Telp. 061-7990368, Kode Pos : 20986

#### SURAT KETERANGAN

Nomor : 447/MA.02.22.11/PP.01.1/06/2020

Yang bertanda tangan dibawah ini kepala MAS Sinar Serdang Sopian Lubis S.Pd.I, Kecamatan Perbaungan, Kabupaten Serdang Bedagai, Menerangkan bahwa sesungguhnya saudara:

Nama	: Nuri Rahmadani, S.Pd
NIM	: 0332183022
Universitas	: Universitas Negeri Islam Sumatera Utara (UINSU)
Fakultas	: Magister Ilmu Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Prodi	: Manajemen Pendidikan Islam
Keterangan	: Telah melakukan penelitian Penyebaran Angket.

Mahasiswi tersebut benar-benar melaksanakan kegiatan penelitian di MAS Sinar Serdang pada tanggal 09 Juni 2020. Dengan Judul Penelitian :

“ Hubungan Perilaku Kepemimpinan dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru di MAS Kecamatan Perbaungan ”

Demikian surat keterangan ini kami buat dengan sebenarnya, agar dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Perbaungan, 20 Juni 2020  
Kepala Sekolah  
  
Sopian Lubis S.Pd.I  
NIP : -





NSM : 131212180001

## MAJELIS PENDIDIKAN

### Al-Jam'iyatul Washliyah

#### MAS AL-WASHLIYAH 12 PERBAUNGAN

NPSN : 10263620

Alamat : Jl. Malinda II Komplek Sawit Indah Perbaungan Telp. (061) 7991582 Kode Pos 20986

### SURAT KETERANGAN IZIN PENELITIAN

Nomor : MA.22.01/PP.00.6/115/2020

Berdasarkan surat nomor B-6281/ITK/ITK.V.3/PP.00.9/06/2020 tanggal 08 Juni 2020 perihal Izin Riset, maka Kepala Madrasah Aliyah Swasta Al Washliyah 12 Perbaungan Kabupaten Serdang Bedagai, dengan ini memberikan izin kepada :

Nama : Nuri Ramadani  
 NIM : 0332183022  
 Jurusan/Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Untuk melaksanakan penelitian di MAS Al Washliyah 12 Perbaungan guna penyusunan Tesis yang berjudul : " **HUBUNGAN ANTARA PERILAKU KEPEMIMPINAN DAN STRES KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA GURU DI MAS KECAMATAN PERBAUNGAN**".

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenarnya, dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dikeluarkan : di Perbaungan  
 Tanggal : 18 Juni 2020

Ka. MA Al Washliyah 12  
 Perbaungan



Amman, S.Pd.I

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### A. IDENTITAS PRIBADI

Nama : Nuri Rahmadani  
NIM : 0332183022  
Tempat/ Tgl. Lahir : Bengkel, 04 Februari 1996  
Umur : 24 Tahun  
Anak ke : 2 (dua) dari 5 bersaudara  
Alamat : Jln. Sei Tontong, Melati II, Kec. Perbaungan

### B. PENDIDIKAN

Tahun 2008 : Tamat MI Al Wasliyah Sei Tontong  
Tahun 2011 : Tamat MTs SKB 3 Menteri Sei Tontong  
Tahun 2014 : Tamat MA Swasta PP. Al Kautsar Al- Akbar Medan  
Tahun 2018 : Tamat S1 Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

### C. PENGALAMAN KERJA

Mengajar : MTs SKB 3 Menteri Sei Tontong

Sei Tontong,  
Penulis

2020



Nuri Rahmadani

