



**PENGARUH KONFLIK, STRESS, KOMPETENSI TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA YANG DIMEDIASI OLEH VARIABEL
MOTIVASI**

(Studi Kasus Madarasah Tsanawiyah Tanah Bumbu)

Cici Asmawatiy

STIA Bina Banua Banjarmasin

cici.asmawati@stiabinabanuabjm.ac.id

Evi Khairunnisa

Madarasah Tsanawiyah Tanah Bumbu

Anaiza.kazerun@gmail.com

Misransyah Akos

STIA Bina Banua Banjarmasin

misransyahakos@gmail.com

Abstract: *This a research to test and demonstrate empirically Effect of Conflict, Stress, and Work Productivity Competence Against The Mediated By Variables Motivation (Empirical Study at MTs Se-Kecamatan Simpang Empat Tanah Bumbu District). The population in this study was MTs Se-Kecamatan Simpang Empat Tanah Bumbu District that MTs Nurul Hidayah and MTs Darul Azhar as many as 64 people and determination on this sample using a total sampling, where all samples used as the population in this study (Arikunto, 2016: 130) , and thus the sample of this study as many as 64 (sixty four) people. Data were analyzed by analysis Partial Least Square (PLS). These results indicate that: (1) The conflict of positive and significant impact on labor productivity at MTs Se-Kecamatan Simpang Empat Tanah Bumbu District (2) stress positive and significant impact on labor productivity at MTs Se-Kecamatan Simpang Empat Tanah Bumbu District (3) competency positive and significant effect on labor productivity at MTs Se-Kecamatan Simpang Empat Tanah Bumbu District (4) competency positive and significant effect on work motivation on MTs Se-Kecamatan Simpang Empat Tanah Bumbu District (5) motivation to effect positive and significant impact on labor productivity at MTs Se-Kecamatan Simpang Empat Tanah Bumbu District (6) competence but not significant effect on work productivity, moderated by motivational variables in MTs Se-Kecamatan Simpang Empat Tanah Bumbu District .*

Keywords: *labor productivity, conflict, stress, competence and motivation*

Abstrak: Penelitian ini untuk menguji dan mendemonstrasikan secara empiris Pengaruh Konflik, Stres, dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja dengan Variabel Motivasi yang Dimediasi (Studi Empiris di MTs Se-Kecamatan Simpang Empat Kabupaten Tanah Bumbu). Populasi dalam penelitian ini adalah MTs Se-Kecamatan Simpang Empat Kecamatan Tanah Bumbu yaitu MTs Nurul Hidayah dan MTs Darul Azhar sebanyak 64 orang dan penentuan sampel ini menggunakan total sampling, dimana seluruh sampel dijadikan populasi dalam penelitian ini (Arikunto , 2016: 130), maka sampel penelitian ini sebanyak 64 (enam puluh empat) orang. Data dianalisis dengan analisis Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Konflik berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada MTs di Kecamatan Simpang Empat Kabupaten Tanah Bumbu (2) Stres positif dan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada MTs di Kecamatan Simpang Empat, Kabupaten Tanah Bumbu (3) kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada MTs di Kecamatan Simpang Empat Kabupaten Tanah Bumbu (4) kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada MTs di Kecamatan Simpang Empat Kabupaten Tanah Bumbu (5) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja MTs di Kecamatan Simpang Empat Kabupaten Tanah Bumbu (6) kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas kerja, dimoderatori oleh variabel motivasi di MTs Kecamatan Simpang Empat Kabupaten Tanah Bumbu.

Kata kunci: produktivitas kerja, konflik, stres, kompetensi, motivasi

PENDAHULUAN

Menurut Robbins (2003:162) bahwa “Tingkat konflik yang tidak memadai atau berlebihan dapat merintangikan keefektifan dari suatu kelompok/organisasi, dan akhirnya menurunkan produktivitas kerja.”

Hal ini terjadi pada MTs se-kecamatan Simpang Empat Kabupaten Tanah Bumbu yakni MTs Nurul Hidayah dan MTs Darul Azhar. Produktivitas kerja pada MTs Nurul Hidayah dan MTs Darul Azhar menurun ini merupakan hasil survei di lapangan yang menyatakan bahwa penurunan produktivitas kerja karena adanya konflik yang terjadi, konflik yang terjadi seperti masalah pribadi, rekan kerja yang ikut campur dalam wewenang kepala sekolah, dan percecokan antar rekan kerja yang berkepanjangan. Konflik tersebut mengakibatkan guru pada MTs Nurul Hidayah dan MTs Darul Azhar menjadi tertekan membuat guru MTs Nurul Hidayah dan MTs Darul Azhar mengalami stress. Stress yang dialami diakibatkan karena tekanan pimpinan dan masalah pribadi yang berkepanjangan dan ini berakibat buruk pada produktivitas kerja guru. Hal ini sejalan dengan pendapat Sutrisno (2010:3) bahwa stress adalah suatu keadaan tertekan, baik fisik maupun psikologis.

Selain konflik dan stress hal yang mempengaruhi produktivitas kerja guru adalah motivasi. dan hasil survei juga menyatakan bahwa Motivasi kerja guru menurun karena terjadi keterlambatan gaji, ini membuat guru malas mengajar dan sebagian hanya masuk kemudian memberikan tugas dan keluar sehingga aktivitas belajar mengajar terhambat dan banyak siswa yang tidak mengerti dengan materi yang diberikan karena guru yang jarang mengajar, hal tersebut berakibat negatif

saat tahun ajaran baru karena peminat yang mendaftar di MTs Nurul Hidayah dan MTs Darul Azhar mengalami penurunan. Orang tua memilih menyekolahkan anaknya di sekolah lain.

menurut Marwansyah (2014:82) motivasi adalah suatu yang menciptakan semangat kerja dan salah satu faktor penyemangat kerja adalah gaji. Dan untuk meningkatkan suatu produktivitas kerja diperlukan kompetensi. Pasolong (2014:186) yang menyatakan bahwa salah satu dari faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah kemampuan dan kompetensi. Namun kompetensi akan di ukur dengan variabel motivasi, apakah motivasi dapat menunjang kompetensi dalam menaikkan produktivitas kerja guru di MTs Nurul Hidayah dan MTs Darul Azhar.

Untuk memahami bagaimana konflik, stress, dan kompetensi berpengaruh terhadap produktivitas kerja yang di mediasi variabel motivasi, maka peneliti mengambil obyek penelitian yakni pada MTs Se-kecamatan Simpang Empat Kabupaten Tanah Bumbu yakni MTs Nurul Hidayah dan MTs Darul Azhar.

Permasalahan yang terjadi pada MTs se-kecamatan Simpang Kabupaten Tanah Bumbu yaitu, konflik yang berkepanjangan karena terjadi akibat perselisihan antara guru dan atasan yang mengakibatkan guru menjadi tertekan sehingga guru merasa stress ditambah dengan keterlambatan gaji yang dibayarkan atasan.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan membuktikan secara empiris Pengaruh Konflik, Stress, Dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Yang Dimediasi Oleh Variabel Motivasi.

KAJIAN TEORI

Produktivitas Kerja

Menurut Sutrisno (2010:109), produktivas merupakan output per unt atau output dibagi input, atau rasio antara ouput dengan input menyatakan bahwa produktivitas merupakan perbandingan efektivitas menghasilkan keluaran (output) dengan efisien penggunaan sumber-sumber masukan (input). Sedarmayanti dalam Nur Malini (2008) mengemukakan bahwa produktivitas kerja merupakan perbandingan dari efektivitas keluaran (pencapaian untuk kerja maksimal) dengan efisiensi salah satu masukan (tenaga kerja) yang mencakup kuantitas dan kualitas dalam waktu tertentu.

Motivasi

Menurut Marwansyah (2014:82) motivasi kerja adalah sesuatu yang menciptakan semangat kerja karyawan atau pekerja, termasuk diantaranya adalah usaha pembangkit semangat. Untuk menghasilkan produk yang bermutu dengan hasil yang banyak, sebuah perusahaan memerlukan karyawan atau pekerja yang termotivasi supaya memiliki hasrat keinginan dan semangat juang yang kokoh. Indikator motivasi kerja Mc Clelland yang dikutip oleh Hasibuan (2011) menyatakan tentang teori kebutuhan yang mempengaruhi motivasi, yaitu kebutuhan berprestasi (Need Of Achievement/nAch), butuhan berkuasa (Need Of Power/nPo) kebutuhan berafiliasi (Need Of Affiliation/nAff).

Konflik Kerja

Salah satu penurunan produktivitas kerja yaitu konflik kerja. Menurut Wibisono (2006:21) konflik adalah suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang

diharapkan oleh seseorang terhadap dirinya, orang lain, orang dengan kenyataan apa yang diharapkan.

Stress Kerja

Selain konflik kerja hal lain yang membuat produktivitas kerja menurun adalah stress kerja. Menurut Mangkunegara (2005) menyatakan bahwa stress kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan.

Kompetensi

Kompetensi dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam menghadapi situasi dan keadaan di dalam pekerjaannya. Kompetensi seseorang dapat dilihat dari tingkat kreativitas yang dimilikinya serta inovasi-inovasi yang diciptakan dan kemampuannya dalam menyelesaikan suatu masalah. Kompetensi adalah Pola karakteristik dan terukur pengetahuan, keterampilan, perilaku, keyakinan, nilai-nilai, sifat dan motif yang mendasari, dan kemampuan kerja yang cepat dalam mengaplikasikan pekerjaan (Linkage,2012:5).

METODE PENELITIAN

Sesuai dengan tujuan penelitian yang telah dirumuskan, jenis penelitian ini adalah penelitian penjelasan, yaitu untuk memperjelaskan hubungan antara variabel penelitian dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan menggunakan pendekatan kuantitatif.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah himpunan semua elemen yang menjadi pusat perhatian. Sugiyono mengemukakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri

atas obyek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi yang direncanakan dalam penelitian ini yaitu berjumlah 64. Sampel adalah sebagian populasi yang diteliti. Arikunto (2016:130) mengatakan jika ukuran populasi kurang dari 100, lebih baik seluruh subjek diambil semua untuk diteliti sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi atau *total sampling*. Karena jumlah populasinya yang kecil sebagai responden maka guru yang mengajar di kecamatan Simpang Empat yakni MTs Nurul Hidayah dan MTs Darul azhar akan menjadi Total sampling yang mana semua populasi dijadikan sampel.

Teknik Pengumpulan dan Analisis Data

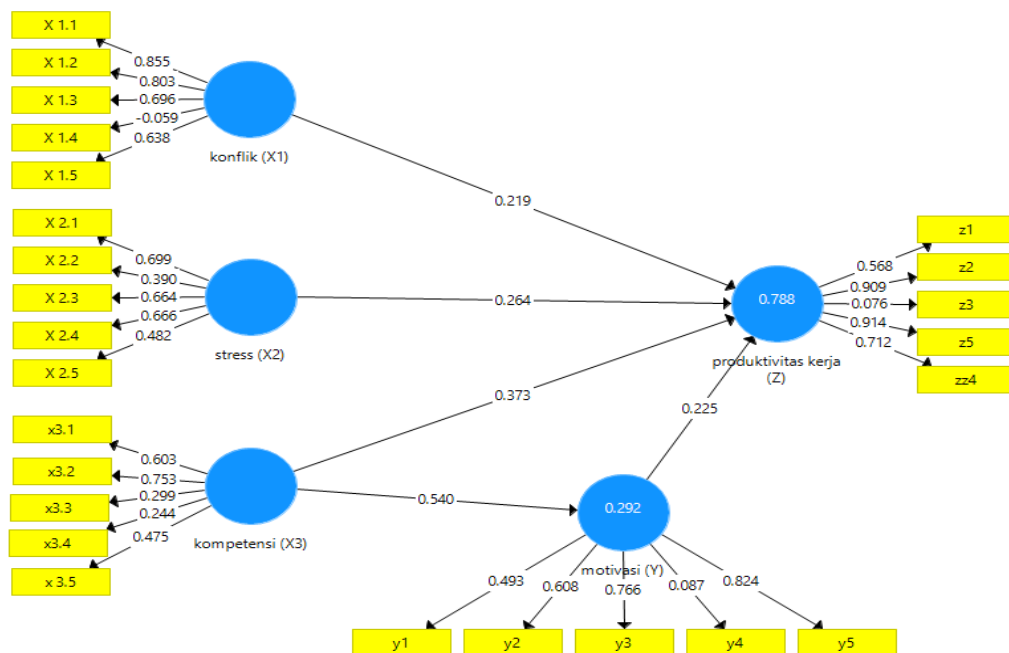
Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah Angket/Kuesioner yaitu pengumpulan data yang dilakukan melalui penyebaran pertanyaan yang disusun dalam satu kumpulan kepada responden. Data dianalisis menggunakan analisis deskriptif dan inferensial. Analisis deskriptif menampilkan data hasil penelitian dalam bentuk rerata skor. Analisis inferensial menggunakan teknik analisis PLS-SEM (*Partial Least square-Structural Equation Modeling*) dengan menggunakan perangkat lunak SmartPLS 3.0.

Penelitian ini menggunakan model kausalitas atau hubungan pengaruh. Dengan demikian, untuk menguji hipotesis yang diajukan digunakan teknik analisis *Partial Least square-Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) yang dioperasikan melalui SmartPLS 3.0 *Partial Least square* adalah analisis persamaan Struktural (*Structural Equation Modeling/SEM*) berbasis varian yang secara simultan dapat

melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model structural (Jogiyanto dan Abdillah : 2009)

HASIL DAN PEMBAHASAN **Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)**

Pengukuran atau outer model menentukan bagaimana indikator terkait dengan variabel latennya. Model pengukuran (outer Model) digunakan untuk menguji Validitas dan reliabilitas, koefisien determinasi dan koefisien jalur untuk model persamaan.



Gambar 1. Feasibility Estimator Model

a. Convergent Validity

Convergent Validity dari model pengukuran reflektif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara item score atau component score yang di estimasi dengan software SmartPLS. Ukuran reflektif individual

dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih tinggi dari 0,70 dengan konstruk yang diukur (Saputra, R., Asmawatiy, C., & Akos, M., 2018 : 212).

Berdasarkan penyajian data pada gambar 1 diatas, diketahui bahwa setiap indikator dalam konstruks laten dari konflik (X1) berisi satu indikator yang tidak valid sehingga tidak cocok untuk digunakan dalam penelitian ini. Stress (X2) berisi dua indikator yang tidak valid sehingga tidak cocok digunakan dalam penelitian ini, kompetensi (X3) berisi tiga indikator yang tidak valid dan tidak cocok digunakan dalam penelitian ini, Motivasi (Y) berisi satu indikator yang tidak valid dan tidak cocok digunakan dalam penelitian ini dan produktivitas kerja (Z) berisi dua indikator yang tidak cocok digunakan dalam penelitian ini.

b. Discriminant Validity

Discriminant Validity dilakukan untuk memastikan bahwa setiap konsep dari masing-masing variabel laten berbeda dengan variabel lainnya (Saputra. et al, 2018 : 212).

Suatu indikator dinyatakan memenuhi validitas diskriminan jika nilai indikator pemuatan silang pada variabel lebih besar dibandingkan dengan variabel lainnya. Berikut ini adalah pemuatan silang dari setiap indikator :

Tabel.1 Cross Loadings

Indikator	Variabel				
	konflik (X1)	Stress (X2)	Kompetensi (X3)	Motivasi (Y)	Produktivitas kerja (Z)
X1.1	0.885	0.452	0.472	0.733	0.654
X1.2	0.803	0.315	0.477	0.439	0.514
X1.3	0.698	0.289	0.205	0.334	0.334
X1.4	-0.059	0.083	0.191	-0.127	0.173
X1.5	0.638	0.393	0.375	0.495	0.489
X2.1	0.271	0.699	0.410	0.347	0.529

X2.2	0.134	0.390	0.104	0.032	0.255
X2.3	0.466	0.664	0.265	0.407	0.424
X2.4	0.320	0.666	0.439	0.500	0.514
X2.5	0.290	0.482	0.199	0.456	0.268
X3.1	0.388	0.318	0.603	0.409	0.466
X3.2	0.385	0.350	0.753	0.387	0.542
X3.3	0.083	0.196	0.299	0.120	0.238
X3.4	0.063	0.079	0.244	0.106	0.194
X3.5	0.330	0.304	0.475	0.205	0.365
Y1	0.326	0.130	0.113	0.493	0.215
Y2	0.346	0.265	0.303	0.608	0.452
Y3	0.668	0.592	0.411	0.766	0.579
Y4	-0.156	0.163	0.141	0.087	0.265
Y5	0.575	0.466	0.479	0.824	0.558
Z1	0.298	0.140	0.403	0.424	0.568
Z2	0.659	0.746	0.721	0.696	0.909
Z3	0.028	-0.041	-0.021	-0.030	0.076
Z4	0.415	0.391	0.467	0.470	0.712
Z5	0.747	0.722	0.703	0.677	0.914

Sumber: diolah penulis (2020)

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa masing-masing indikator pada variabel penelitian tidak semua nilai cross loading memiliki variabel yang lebih besar dari pada variabel lain. Berdasarkan hasil yang diperoleh, dapat dinyatakan bahwa indikator yang digunakan dalam penelitian ini tidak memiliki validitas diskriminan yang baik dalam menyusun variabelnya.

c. Composite Reliability

composite reliability digunakan untuk menguji nilai keandalan indikator pada suatu variabel. Suatu variabel dapat dinyatakan sebagai memenuhi reabilitas komposit jika memiliki nilai reliability komposit > 0.6 . berikut ini adalah nilai reliabilitas komposit dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini :

Tabel.2 Composite Reliability

Laten Variabel	Composite reliability
Konflik (X1)	0.759

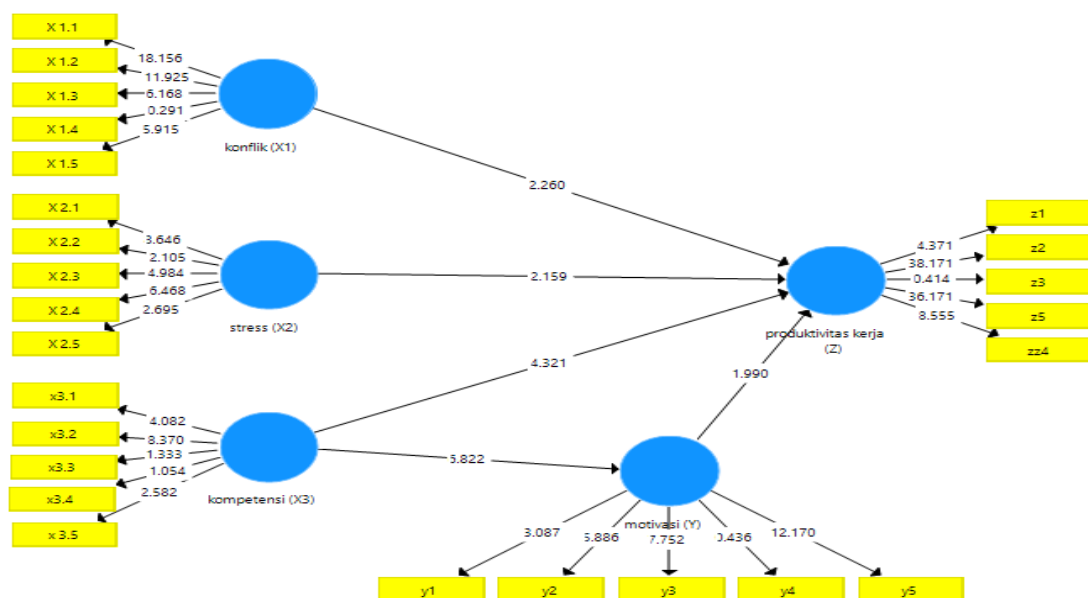
Stress (X2)	0.722
Kompetensi (X3)	0.604
Motivasi (Y)	0.712
Produktivitas Kerja (Z)	0.802

Sumber: diolah penulis (2020)

Berdasarkan tabel yang disajikan di atas, dapat dilihat bahwa nilai reliabilitas komposit semua variabel memiliki nilai >0.6 hasil ini menunjukkan bahwa setiap variabel memenuhi reliabilitas komposit sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel memiliki tingkat reliabilitas yang baik.

UJI HIPOTESIS

untuk menilai signifikansi model yang diprediksi dalam menguji model structural, dan dapat dilihat dari t-statistik atau nilai-P antara variabel independen dan variabel dependen dalam tabel koefisien jalur pada output PLS dibawah ini :



Gambar.2 Structural Model

Berdasarkan model skema yang ditunjukkan pada gambar 1 dan gambar 2 di atas, dapat dijelaskan bahwa nilai koefisien jalur terbesar ditunjukkan oleh pengaruhnya.

Tabel.3 Path Coefficients (Mean,STDEV,t-Value)

Path Coefficients					
Mean, STDEV, T-Values, P-Values	Confidence Intervals	Confidence Intervals Bias Correct			
	Original S...	Sample...	Stand...	T St...	P Valu...
kompetensi (X3) -> motivasi (Y)	0.540	0.570	0.079	6.822	0.000
kompetensi (X3) -> produktivitas kerja (Z)	0.373	0.344	0.086	4.321	0.000
konflik (X1) -> produktivitas kerja (Z)	0.219	0.218	0.097	2.260	0.024
stress (X2) -> produktivitas kerja (Z)	0.264	0.301	0.122	2.159	0.031
motivasi (Y) -> produktivitas kerja (Z)	0.225	0.210	0.113	1.990	0.047

Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan pada tabel 3 hasil di atas dapat digunakan untuk menjawab hipotesis dalam penelitian ini. Pengujian hipotesis ini dilakukan dengan melihat t-statistik dan P value. Hipotesis dapat diterima jika P-value < 0.05. berikut ini adalah hasil hipotesis yang diperoleh dalam penelitian ini.

Tabel.4 Hasil Hipotesis

Arah Jalur	Koefisien	Koefisien Rerata Sampel	Standar t Error	T	P	Result
Kompetensi (x3) → motivasi (Y)	0.540	0.570	0.079	6.822	0.000	Diterima
Kompetensi (x3) → produktivitas kerja (z)	0.373	0.344	0.086	4.321	0.000	Diterima
Konflik (x1) → produktivitas kerja (z)	0.219	0.218	0.097	2.260	0.024	Diterima
Motivasi (Y) → produktivitas kerja (z)	0.225	0.210	0.113	1.990	0.047	Diterima

Stress (x2) → produktivitas kerja (z)	0.264	0.301	0.122	2.159	0.031	Diterima
---------------------------------------	-------	-------	-------	-------	-------	----------

Berdasarkan tabel di atas, itu menunjukkan hasil pengukuran dan pengujian untuk hipotesis *pertama*, hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja dengan Nilai koefisien adalah sebesar 0.540 dan $P=0.000$. Artinya pengaruh variabel kompetensi (X3) terhadap motivasi (Y) adalah signifikan. Jadi semakin tinggi kompetensi, maka motivasi kerja akan meningkat sebanyak 0.540.

Kedua, nilai koefisien adalah sebesar 0.373 dan $P=0.00$. artinya pengaruh variabel kompetensi (X3) terhadap produktivitas kerja (Z) berpengaruh signifikan. Jadi semakin tinggi Kompetensi (X3) maka produktivitas akan meningkat sebanyak 0.373.

Ketiga, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa konflik (X1) berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Z) dengan nilai koefisien sebesar 0.219 dan $P=0.024$ artinya semakin meningkat konflik maka semakin menurun produktivitas kerja sebesar 0.219, hal ini ditegaskan oleh Rivai dan sagala (2013:999) yang menyatakan bahwasannya konflik mengancam kelangsungan instansi/perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja.

Keempat, hasil ini menunjukkan bahwa stress (X2) berengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Z) dengan nilai koefisien sebesar 0.264 dan $P=0.031$ artinya semakin meningkat stress maka semakin menurun produktivitas kerja sebesar 0.264. Ahari dkk,(2013) meneliti hal yang sama dan menemukan adanya pengaruh antara stress kerja dengan produktivitas kerja, meningkatnya stress kerja membuat produktivitas menurun.

Kelima, pertama, hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi (Y) berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja dengan Nilai koefisien adalah sebesar 0.225 dan $P=0.047$. Artinya pengaruh variabel motivasi (Y) terhadap produktivitas kerja (Z) berpengaruh dan signifikan. jadi, semasikin tinggi motivasi maka produktivitas kerja akan meningkat sebanyak 0.225.

Tabel 5 Indirect Effect

Arah Jalur tidak langsung	Koefisien	Koefisien rerata sampel	Standart error	T	P	keterangan
Kompetensi → produktivitas kerja	0.112	0.119	0.067	1.828	0.068	marginal

Sumber: diolah penulis (2020)

Koefisien regresi dari konstruk kompetensi terhadap produktivitas kerja yang di mediasi dengan variabel motivasi sebesar **0.122** dengan $P=0.068$ ini menunjukkan bahwa koefisien regresi yang diperoleh telah menunjukkan adanya pengaruh namun tidak signifikan dari konstruk kompetensi pada produktivitas kerja yang dimediasi oleh variabel motivasi.

PEMBAHASAN

Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil Uji SmartPLS antara konflik terhadap produktivitas kerja, ternyata berpengaruh positif dan signifikan. Dimana konflik kerja memiliki pengaruh yang baik yang ditunjukkan oleh koefisien **0.219** dengan nilai $P=0.024$ yang bearti bahwa konflik kerja yang baik maka produktivitas kerja yang ditampilkan guru pada MTs Nurul Hidayah dan MTs Darul Azhar akan semakin baik. Ini di buktikan dengan indikator X 1.1 yang menyatakan bahwa konflik yang terjadi dilingkungan sekolah membuat guru tertekan dengan koefisien 0.855, meski

guru merasa tertekan tetapi guru tetap harus melaksanakan tanggung jawabnya agar pembelajaran tetap terlaksana dengan baik.

Vethzal Rivai Zainal (2015) dalam buku Robbins, mengatakan bahwa terdapat pandangan interaksionis atas konflik, yang mengatakan bahwa beberapa konflik sangat diperlukan oleh kelompok untuk meningkatkan kinerjanya. Pandangan interaksionis atas konflik mendorong konflik atas dasar bahwa kerja sama kelompok yang harmonis, damai, dan tenang rentang untuk menjadi statis, acuh tak acuh, dan tidak responsive terhadap kebutuhan untuk perubahan dan inovasi. Kontribusi utama dari pandangan ini adalah memahami bahwa level konflik yang minimal membantu menjaga suatu kelompok menjadi bersemangat, kritis terhadap diri sendiri dan kreatif. Dalam pandangan interaksionis ini disebut sebagai konflik fungsional. Namun jika terjadi konflik yang maksimal itu akan berdampak buruk pada kinerja.

Hal ini berbeda dengan temuan Ria Puspita Sari (2015) yang hasil penelitiannya berpengaruh negatif terhadap kinerja dengan koefisiennya yaitu - 0.292.

Pengaruh Stress Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Stress kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada MTs Nurul Hidayah dan MTs Darul Azhar Kabupaten Tanah Bumbu yang ditunjukkan dengan koefisien **0.264** dengan nilai $P=0.031$. setiap guru yang ada di MTs Nurul Hidayah dan MTs Darul Azhar pasti diperhadapkan dengan tekanan kerja yang dapat meyebabkan stress kerja pada guru, tapi hal tersebut merupakan suatu hal yang baik karena dengan adanya tekanan atau stress ringan itu dapat membuat mereka lebih giat lagi dalam pekerjaannya dan dapat meningkatkan produktivitas kerja. Tetapi

apabila stress yang dialami guru terlalu tinggi, maka produktivitas kerja guru akan terganggu.

Hal ini didukung dengan teori dari Suprihanto dkk (2003) yang mengatakan bahwa dari sudut pandang organisasi, manajemen mungkin tidak khawatir jika karyawannya mengalami stress ringan. Alasannya karena pada tingkat stress tertentu akan memberikan akibat positif, karena hal ini akan mendesak mereka untuk melakukan tugas lebih baik.

Hasil temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara stress terhadap produktivitas kerja guru. Namun hal ini pengaruhnya sedikit dan berpengaruh positif. Pengaruh positif ini bermakna semakin menurunnya stress kerja seorang guru maka akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja guru tersebut.

Pada temuan pada penelitian ini sesuai dengan Maskum Bakri Hassanuddin, Niluh Patuh, Evvy Rossanty (2016) yang mengemukakan bahwa stress kerja yang terjadi di lingkungan kerja Dinas Lingkungan Hidup Kota Palu berpengaruh signifikan semakin tinggi stress kerja maka semakin menurun kinerja karyawan pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Palu dan sebaliknya semakin menurun stress kerja maka semakin meningkat kinerja karyawan pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Palu.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja

Kompetensi berpengaruh terhadap terhadap produktivitas kerja pada MTs Nurul Hidayah dan MTs Darul Azhar Kabupaten Tanah Bumbu. Dengan ditunjukkan oleh nilai koefisien **0.373** dengan nilai $P=0.000$ yakni signifikan berarti bahwa kompetensi pada MTs Nurul Hidayah dan MTs Darul Azhar Kabupaten

Tanah Bumbu diterima pada hipotesis bahwa semakin tinggi kompetensi diberikan kepada guru maka semakin meningkat produktivitas kerja pada MTs Nurul Hidayah dan MTs Darul Azhar Kabupaten Tanah Bumbu.

Dari indikator yang menjelaskan bahwa guru mampu melaksanakan tugas dengan baik dan itu membuat guru menjadi kompeten dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan TUPOKSI yang dilaksanakan pada proses belajar mengajar. menurut Catano (2013) menyatakan bahwa kompetensi seseorang dapat dilihat dari kreativitas yang dimilikinya serta inovasi-inovasi yang diciptakan dan kemampuannya dalam menyelesaikan masalah.

Temuan pada penelitian ini sesuai dengan temuan dari penelitian terdahulu oleh Yuliana (2017) yang mengemukakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan pada PT.Haluan Star Logiistik.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Motivasi Kerja

Kompetensi berpengaruh terhadap terhadap motivasi pada MTs Nurul Hidayah dan MTs Darul Azhar Kabupaten Tanah Bumbu. Dengan ditunjukkan oleh nilai koefisien **0.540** dengan nilai $P=0.000$ yakni signifikan bearti bahwa motivasi pada MTs Nurul Hidayah dan MTs Darul Azhar Kabupaten Tanah Bumbu diterima pada hipotesis bahwa semakin tinggi kompetensi diberikan kepada guru maka semakin meningkat motivasi pada MTs Nurul Hidayah dan MTs Darul Azhar Kabupaten Tanah Bumbu.

Temuan pada penelitian ini sesuai dengan temuan dari penelitian terdahulu oleh Arif Triyanto,Sudarwati (2014) yang mengemukakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan pada PT.KAI di Stasiun Sragen.

Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja

Motivasi berpengaruh terhadap terhadap produktivitas kerja pada MTs Nurul Hidayah dan MTs Darul Azhar Kabupaten Tanah Bumbu. Dengan ditunjukkan oleh nilai koefisien **0.225** dengan nilai $P=0.047$ yakni signifikan berarti bahwa motivasi pada MTs Nurul Hidayah dan MTs Darul Azhar Kabupaten Tanah Bumbu diterima pada hipotesis bahwa semakin menurun motivasi diberikan kepada guru maka produktivitas kerja menurun pada MTs Nurul Hidayah dan MTs Darul Azhar Kabupaten Tanah Bumbu.

Ini sesuai dengan nilai outer loading pada indikator Y5 dengan nilai koefisien **0.824** yang menjelaskan bahwa gaji yang terlambat membuat motivasi mengajar menurun dan ini juga di dukung oleh indikator Y 2 sebesar **0.608** dan Y 3 sebesar **0.766** yang menyatakan bahwa gaji merupakan motivasi utama untuk menjadi pengajar profesional.

Temuan pada penelitian ini sesuai dengan temuan dari penelitian terdahulu oleh Desi Rahmawati (2013) yang mengemukakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produksi kerja karyawan PT.Fajar Berlian Tulung Agung.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Di Mediasi Oleh Variabel Motivasi

kompetensi berpengaruh terhadap produktivitas kerja dengan di mediasi oleh variabel motivasi dengan koefisien sebesar **0.112** dengan $P=0.068$ yakni tidak signifikan yang berarti bahwa kompetensi berpengaruh terhadap produktivitas kerja

namun tidak signifikan sehingga tidak perlu di mediasi oleh variabel motivasi karena nilai koefisien kompetensi cukup tinggi terhadap produktivitas kerja.

KESIMPULAN

Konflik berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada MTs Nurul Hidayah dan MTs Darul Azhar dengan koefisien sebesar **0.219** dan $P=0.024$, Stress berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada MTs Nurul Hidayah dan MTs Darul Azhar dengan koefisien sebesar **0.264** dan $P=0.024$, kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada MTs Nurul Hidayah dan MTs Darul Azhar dengan koefisien sebesar **0.373** dan $P=0.024$, kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pada MTs Nurul Hidayah dan MTs Darul Azhar dengan koefisien sebesar **0.540** dan $P=0.024$, Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada MTs Nurul Hidayah dan MTs Darul Azhar dengan koefisien sebesar **0.225** dan $P=0.024$ dan kompetensi terhadap produktivitas yang di mediasi dengan variabel motivasi berpengaruh namun tidak signifikan dengan koefisien sebesar **0.122** dan $P=0.068$.

REFERENSI

- Arikunto, Suharsimi. 2016. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Catono. 2013. *Kompetensi Manajer. sebuah Model Untuk Kinerja Yang Efektif*. Jakarta: Erlangga.
- Desi Rahmawati (2013) *Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Fajar Berlian Tulungagung*
- Effendi, Tua, Marihot. 2007. *Sumber Daya Manusia Edisi IV*. Jakarta: PT. Grahasindo

- Hasibuan, Malayu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi XII*. Jakarta:Bumi Aksara.
- Jogiyanto,Hartono dan Abdillah,W. 2009. *Konsep dan Aplikasi PLS (Partial Least Square) untuk penelitian Empiris*.Yogyakarta: BPFE.
- Linkage.2012.*Kompetensi Sumber Daya Manusia*.Jakarta:Erlangga
- Maskum Bakri Hassanuddin, Niluh Patuh Evvy Rossanty (2016)*Pengaruh Stress Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Palu*
- Marwansyah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Mangkunegara. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung(JSB).Vol.II,No.6.
- Mangkunegara, A.Anwar Prabu. 2005. *Perilaku dan Budaya Organisasi Edisi I*, (Jakarta:Refika Aditama)
- Nurmalini. 2008. *Hubungan kepuasan kerja dengan produktivitas kerja karyawan*. *Jurnal ilmu administrasi* vol;.VI no.1
- Pasolong,Harbani. 2014. *Teori Administrasi Publik Bandung*:Alfabeta
- Ria Puspita Sari (2015) *Pengaruh Stress Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta*.
- Robbin,S.P. 2003. *Perilaku Organisasi*.Index.Jakarta.
- Saputra, R., Asmawatiy, C., & Akos, M. (2018). PENGARUH KEMAMPUAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI YANG DIMEDIASI DENGAN MOTIVASI KERJA PEGAWAI DINAS PERHUBUNGAN KOTA BANJARMASIN. *Administraus*, 2(2), 175-244.
- Sudarwati, Arif Triyanto. 2014. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung:CV.Mandar Maju
- Suprihanto, J. 2003. *Perilaku Organisasi*.Yogyakarta:Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sutrisno. 2010 *budaya organisasi*. (Jakarta: kencana prenada media group
- Veithzal,Rivai Zainal. 2015.*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Cetakan VII. Jakarta:Rajawali Press.

Wibisono.2006.*Manajemen Perubahan.Edisi Kedua*.Jakarta :PT.RajaGrafindo Persada.

Yuliana (2017),*Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Pada PT.Haluan Star Logistic*.