

**PENGARUH STRES DAN MOTIVASI KERJA
PADA KINERJA GURU SMPN 1 BULAKAMBA
BREBES**

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat
guna Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan S1
dalam Ilmu Manajemen Pendidikan Islam



Oleh:

IRNINA DWI AKNANI
NIM: 2103036023

**FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
SEMARANG
2024**

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Irnina Dwi Aknani

NIM : 2103036023

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Program Studi : S1

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul:

**PENGARUH STRES DAN MOTIVASI KERJA PADA KINERJA
GURU SMPN 1 BULAKAMBA BREBES**

secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali bagian tertentu yang dirujuk sumbernya.

Semarang, 3 Desember 2024
Pembuat Pernyataan,



Irnina Dwi Aknani

NIM: 2103036023



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
Jl. Prof. Dr. Hamka (Kampus II) Ngaliyan Telp. 024-7601295
Fax. 7615387 Semarang 50185

PENGESAHAN

Naskah skripsi berikut ini:

Judul : Pengaruh Stres dan Motivasi Kerja Pada Kinerja Guru SMPN 1 Bulakamba Brebes
Nama : Irminda Dwi Aknani
NIM : 2103036023
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Program Studi : S1

telah diujikan dalam sidang munaqasyah oleh Dewan Penguji Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo dan dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana dalam Ilmu Manajemen Pendidikan Islam.

Semarang, 30 Desember 2024

DEWAN PENGUJI

Ketua Sidang,

Dr. Nur Asiyah, M.S.I.
NIP. 197109261998032002

Penguji I,

Dr. Mukhamad Rikza, M.S.I.
NIP. 195611291987031001



Sekretaris Sidang,

Syaiful Bakhri, M.MSI.
NIP. 198810302019031011

Penguji II,

Silviatul Hasanah, M.Stat.
NIP. 199408042019032014

Pembimbing,

Dr. Abdul Wahid, M.Ag.
NIP. 196911141994031003

NOTA PEMBIMBING

NOTA DINAS

Semarang, 3 Desember 2024

Kepada
Yth. Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
UIN Walisongo
di Semarang

Assalamu alaikum Wr. Wb.

Dengan ini diberitahukan bahwa saya telah melakukan bimbingan, arahan dan koreksi naskah skripsi dengan:

Judul : Pengaruh Stres dan Motivasi Kerja Pada Kinerja
Guru SMPN 1 Bulakamba Brebes
Nama : Imina Dwi Aknani
NIM : 2103036023
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Program Studi : S1

Saya memandang bahwa naskah skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo untuk diujikan dalam Sidang Munaqasyah.

Wassalamu 'alaikum Wr, Wb.

Pembimbing,



Dr. Abdul Wahid, M.Ag
NIP. 19691114 199403 1 003

MOTTO

“Tantangan besar hanya dapat dihadapi dengan semangat yang besar”

ABSTRAK

Judul : Pengaruh Stres dan Motivasi Kerja Pada Kinerja Guru SMPN 1 Bulakamba Brebes
Penulis : Irnina Dwi Aknani
NIM : 2103036023

Peran dan tanggungjawab guru dalam pendidikan sangat besar. Maka kinerjanya pun memerlukan perhatian yang serius dari faktor-faktor yang bisa memengaruhi. Faktor yang menjadi kefokusannya pada penelitian ini yaitu stres kerja, motivasi kerja dan kinerja guru yang ada di SMPN 1 Bulakamba. Faktor penelitian ini diteliti dengan tujuan agar diketahui: 1) Pengaruh stres kerja terhadap kinerja guru SMPN 1 Bulakamba Brebes. 2) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SMPN 1 Bulakamba Brebes. 3) Pengaruh stres dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMPN 1 Bulakamba Brebes.

Pelaksanaan riset penelitian ini dengan menyebarkan kuesioner *berskala likert* 1-5 kepada 53 guru. Data hasil penelitian kemudian diolah dengan pendekatan kuantitatif jenis asosiatif dan dilakukan analisis data menggunakan regresi linear berganda yang sebelumnya telah dilakukan terlebih dahulu uji prasyarat memakai SPSS 24. Berdasarkan pengolahan data memperoleh hasil uji masing-masing variabel yaitu stres tidak membawa pengaruh terhadap kinerja guru dan motivasi kerja justru yang memberikan kontribusi signifikan dan positif dalam memengaruhi kinerja guru. Sedangkan, hasil uji langsung kedua variabel stres dan motivasi kerja memberikan pengaruh pada kinerja guru.

Dari temuan penelitian ini, guru disarankan tetap mengelola stres yang efektif atau dengan metode *NEWSTART* dan meningkatkan berbagai faktor motivasi. Sedangkan, untuk pemerintah pendidikan dan *stakeholder* disarankan lebih memperhatikan stres kerja, motivasi, dan kinerja guru dengan menjalin hubungan harmonis dan melibatkan mereka dalam penyusunan kebijakan pendidikan demi terciptanya komunikasi yang baik dan peningkatan kesejahteraan.

Kata Kunci: Stres Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Guru

TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Penulisan transliterasi huruf-huruf Arab Latin dalam disertasi ini berpedoman pada SKB Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan R.I. Nomor: 158/1987 dan Nomor: 0543b/U/1987. Penyimpangan penulisan kata sandang [al-] disengaja secara konsisten supaya sesuai teks arabnya.

ا	a	ط	ṭ
ب	b	ظ	ẓ
ت	t	ع	‘
ث	ṡ	غ	g
ج	j	ف	f
ح	ḥ	ق	q
خ	kh	ك	k
د	d	ل	l
ذ	ẓ	م	m
ر	r	ن	n
ز	z	و	w
س	s	ه	h
ش	sy	ء	’
ص	ṡ	ى	y
ض	ḍ		

Bacaan Mad:

ā = a panjang

ī = i panjang

ū = u panjang

Bacaan Diftong:

au = أو

ai = أي

iy = إي

KATA PENGANTAR

بسم الله الرحمن الرحيم

Alhamdulillah dengan rasa syukur atas kehendak dan karunia dari Allah Swt, serta segala berkah dari Rasulullah Saw yang telah menjadi panutan dan memberikan ilmu untuk umatnya, sehingga penulis dapat menyelesaikan proses penulisan skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Stres dan Motivasi Kerja Pada Kinerja Guru SMPN 1 Bulakamba Brebes” sebagai salah satu syarat memperoleh gelar pendidikan jenjang strata satu (S1) pada program studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI) di UIN Walisongo Semarang.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis mendapatkan banyak doa, dukungan, bantuan, dan arahan dari berbagai pihak yang sangat berjasa memberikan inspirasi serta semangat. Oleh karena itu, dengan penuh hormat dan kerendahan hati, penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Rektor Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang, Prof. Dr. Nizar, M.Ag.
2. Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo Semarang, Prof. Dr. Fatah Syukur, M. Ag.
3. Ketua dan Sekretaris jurusan Manajemen Pendidikan Islam, Dr. Nur Asiyah, M.Si dan Baqiyatush Sholihah, M.Si.
4. Wali Dosen, Dr. Agus Khunaifi, M.Ag. Serta dosen pembimbing, Dr. Abdul Wahid, M.Ag., yang dengan penuh kesabaran dan

keikhlasan telah meluangkan waktu, tenaga, serta pemikirannya dalam membimbing dan mengarahkan penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

5. Seluruh jajaran dosen, staf dan civitas akademik UIN Walisongo Semarang yang telah memberikan pelajaran berharga selama masa studi.
6. Kepala sekolah SMP Negeri 1 Bulakamba Brebes, Ali Murtopo, S.Pd., M.M.
7. Segenap guru dan tenaga kependidikan di SMP Negeri 1 Bulakamba Brebes yang telah bersedia membantu penulis selama proses penelitian.
8. Alm.Bapak Sutarno dan Ibu Wiyanti selaku kedua orang tua penulis. Terimakasih atas ketulusan doa dan pengorbanan yang sudah diberikan. Terkhusus untuk Ibu yang selalu mendampingi dan menguatkan penulis dalam segala kondisi dan setiap proses perjuangan masa depan. Semoga Allah Swt senantiasa memberikan kesehatan, perlindungan dan keberkahan di dunia maupun di akhirat. Aamiin.
9. Iwan Agus Prambudi sebagai kakak yang sudah mendoakan dan memberikan dukungan material sehingga mengantarkan penulis menjadi sarjana. Semoga Allah Swt senantiasa melimpahkan perlindungan, kesehatan dan kelancaran rezeki. Aamiin.

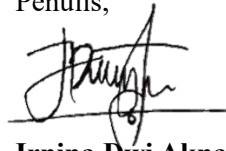
10. Anggota keluarga besar dari penulis, yang sudah mendoakan, dan memberikan berbagai bentuk dukungan untuk kelancaran penulis menyelesaikan studi di bangku perkuliahan.
11. Anggota keluarga besar organisasi BITA dan Anniswa yang telah kebersamai penulis dalam berproses selama menjalani menjadi mahasiswi.
12. Teman-teman MPI A 2021 dan angkatan 2021 yang sudah menemani di setiap proses perjalanan bangku perkuliahan. Semoga kesehatan, kesuksesan dan kebahagiaan selalu menyertai kita.
13. Teman-teman KKN MB 41 2024 yang telah menjadi bagian pelengkap perjalanan selama perkuliahan. Semoga segala kenangan, dukungan, doa dan semangat yang diberikan membuat kebersamaan tetap terjaga.
14. Agustivana, Anis dan Ajeng selaku teman yang sudah menemani perjalanan skripsi ini hingga selesai, baik melalui canda tawa, keluh kesah, maupun dukungan bantuan tenaga sehingga menjadi penguat bagi penulis di tengah segala tantangan.
15. Seluruh teman penulis yang tidak bisa disebutkan namanya satu persatu, terimakasih sudah mendoakan dan memberikan semangat untuk tidak pantang menyerah.

Penulis persembahkan skripsi ini untuk semua pihak yang telah membantu, memberikan doa serta motivasinya. Semoga Allah Swt memberikan balasan kebaikan. Kemudian, penulis mengharapkan

semoga penulisan skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua yang membaca, terkhusus juga untuk penulis. Selain itu, penulis sangat terbuka menerima segala saran dan kritik demi menyempurnakan hasil dan penulisan dalam skripsi ini.

Semarang, 3 Desember 2024

Penulis,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Irnina Dwi Aknani', written over a horizontal line.

Irnina Dwi Aknani

2103036023

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PERNYATAAN KEASLIAN	ii
PENGESAHAN	iii
NOTA PEMBIMBING.....	iv
MOTTO.....	v
ABSTRAK.....	vi
TRANSLITERASI ARAB-LATIN.....	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	11
C. Tujuan Masalah	11
D. Manfaat Penelitian	12
BAB II LANDASAN TEORI.....	14
A. Deskripsi Teori	14
1. Stres Kerja	14
2. Motivasi Kerja.....	26
3. Kinerja.....	37
B. Kajian Pustaka Relevan.....	46
C. Rumusan Hipotesis.....	64
BAB III METODE PENELITIAN.....	65

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	65
B. Tempat dan Waktu Penelitian	66
C. Populasi dan Sampel Penelitian	67
D. Variabel dan Indikator Penelitian	68
E. Teknik Pengumpulan Data.....	71
F. Teknik Analisis Data	81
BAB IV DESKRIPSI DAN ANALISIS DATA.....	89
A. Deskripsi Data.....	89
B. Analisis Data	100
C. Keterbatasan Penelitian	113
BAB V PENUTUP	115
A. Kesimpulan	115
B. Saran.....	116
C. Kata Penutup	117
DAFTAR PUSTAKA.....	118
LAMPIRAN.....	130
RIWAYAT HIDUP.....	159

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Jobdesk Guru SMPN 1 Bulakamba Brebes	10
Tabel 2. 1 Indikator Stres Kerja.....	17
Tabel 2. 2 Indikator Motivasi Kerja	32
Tabel 2. 3 Indikator Kinerja.....	43
Tabel 2. 4 Persamaan dan Perbedaan Kajian Pustaka Relevan	51
Tabel 3. 1 Indikator Penelitian.....	70
Tabel 3. 2 Skala Likert Kuesioner	74
Tabel 3. 3 Kisi-Kisi Kuesioner Penelitian	74
Tabel 3. 4 Hasil Uji Validitas Stres Kerja	78
Tabel 3. 5 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja.....	78
Tabel 3. 6 Hasil Uji Validitas Kinerja Guru.....	79
Tabel 4. 1 Gambaran Profil Tempat Penelitian.....	89
Tabel 4. 2 Gambaran Infrastruktur Tempat Penelitian.....	90
Tabel 4. 3 Gambaran SDM di Tempat Penelitian	91
Tabel 4. 4 Persentase Usia Responden	92
Tabel 4. 5 Persentase Pendidikan Responden.....	93
Tabel 4. 6 Persentase Jabatan Responden.....	93
Tabel 4. 7 Persentase Pengalaman Kerja Responden	94
Tabel 4. 8 Deskriptif Statistik Jawaban Responden	94
Tabel 4. 9 Persentase Kategorisasi Stres Kerja.....	95
Tabel 4. 10 Persentase Jawaban Stres Kerja Responden	96
Tabel 4. 11 Persentase Kategorisasi Motivasi Kerja	97
Tabel 4. 12 Persentase Jawaban Motivasi Kerja Responden.....	97
Tabel 4. 13 Persentase Kategorisasi Kinerja Guru	99
Tabel 4. 14 Persentase Jawaban Kinerja Guru	99
Tabel 4. 15 Data Hasil Pengujian Normalitas.....	101
Tabel 4. 16 Data Hasil Pengujian Multikolinearitas.....	101
Tabel 4. 17 Data Hasil Pengujian Heteroskedastisitas	102
Tabel 4. 18 Data Hasil Pengujian Autokorelasi.....	103
Tabel 4. 19 Hasil Model Persamaan Regresi Linier Berganda.....	104
Tabel 4. 20 Hasil Uji Simultan dan R ²	105
Tabel 4. 21 Data Hasil Pengujian X ₁ dan Y	106
Tabel 4. 22 Data Hasil Pengujian X ₂ dan Y	109

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4. 1 Persentase Jenis Kelamin Guru	92
---	----

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Guru dalam dunia pendidikan memiliki peran dan tanggungjawab besar untuk membentuk kemajuan generasi masa depan negara. Peran dan tanggungjawab guru tidak sebatas menjadi pengajar, namun juga mencakup sebagai penasehat, motivator, dan pembimbing bagi peserta didik.¹ Peran dan tanggungjawab guru ditegaskan dalam Permendikbud Nomor 15 Tahun 2018 pasal 3 yang menjabarkan cakupan tugas pokok dan tambahan guru yakni, “Merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melatih peserta didik, terlibat dalam kegiatan intrakurikuler, kokurikuler, dan ekstrakurikuler, serta tetap mengerjakan tugas tambahan lainnya.”²

Pelaksanaan tugas guru berdasarkan regulasi di atas membutuhkan kinerja yang baik. Kinerja ini tidak berdiri sendiri, seperti yang diungkapkan oleh Abdul Wahid dalam bukunya bahwa kinerja berkaitan dengan kebahagiaan seseorang dalam bekerja dan jumlah hasil yang diterima sepadan dengan usahanya serta dipengaruhi oleh kemampuan, kecakapan dan karakteristik pribadi seseorang untuk

¹Munawir, Zuha Prisma Salsabila, and Nur Rohmatun Nisa, “Tugas , Fungsi Dan Peran Guru Profesional”, *Ilmiah Profesi Pendidikan*, 7.1 (2022), hlm. 8.

²Peraturan Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan RI Nomor 15 Tahun 2018, *Tentang Pemenuhan Beban Kerja Guru, Kepala Sekolah Dan Pengawas Sekolah*, Pasal 3.

mencapai tujuan dan target yang ditentukan oleh lembaga.³ Dengan demikian, kinerja yang baik pula diperlukan bagi guru untuk mendukung perkembangan pribadi dalam menjalankan tugas dengan maksimal dan kemajuan sekolah tempatnya bekerja.

Kinerja juga diartikan sebagai hasil pencapaian dalam melaksanakan tugas karena adanya kecakapan, keterampilan, pengalaman, kesungguhan, dan manajemen waktu dengan sebaik-baiknya.⁴ Dengan kata lain, kinerja guru yang baik dilihat tidak hanya seberapa baik mereka mengajar, tetapi juga dari kemampuannya mengelola waktu, menyelesaikan tugas dan menerapkan pengalaman serta keterampilan yang dimiliki dalam menghadapi situasi sehari-hari saat bekerja dan perkembangan terkini untuk hasil yang baik. Pelaksanaan ini sesuai dengan regulasi yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 pasal 20b tentang Guru dan Dosen, yang menegaskan bahwa, “Dalam menjalankan tugas dan kewajiban profesionalnya, guru diharuskan untuk meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara

³E-book: Abdul Wahid, *Strategi Membangun Citra Dan Kinerja Lembaga* (Pati: Fatiha Media, 2023), hlm. 30 <[https://eprints.walisongo.ac.id/id/eprint/19612/1/Strategi Membangun Citra dan Kinerja Lembaga.pdf](https://eprints.walisongo.ac.id/id/eprint/19612/1/Strategi_Membangun_Citra_dan_Kinerja_Lembaga.pdf)>.

⁴Mohamad Rizman Pido, Melizubaida Mahmud, and Sudirman Sudirman, “Teacher Performance On Student Learning Outcomes At SMP Negeri 7 Telaga Biru”, *Journal Of Economic And Business Education*, 1.1 (2023), 2023–44 (hlm. 25) <<https://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JEBE/index>>.

berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni.”⁵

Pada pasal 20 undang-undang tersebut dijelaskan bahwa guru mempunyai tanggungjawab yang mengharuskan guru untuk selalu mengasah keterampilannya agar bisa beradaptasi dalam berbagai perkembangan terkini dan mampu menghadapi tantangan-tantangan baru lainnya dalam dunia pendidikan, terutama berkaitan dengan iptek. Sehubungan dengan hal tersebut, guru perlu memiliki pemaksimalan kinerja agar memberikan yang terbaik bagi masa depan peserta didiknya. Hal ini juga mengindikasikan guru dihadapkan pada berbagai tuntutan pekerjaan yang harus dikerjakan dengan sebaik-baiknya.

Guru dalam mengerjakan tuntutan pekerjaan dapat mengalami stres dan motivasi kerja. Guru dengan motivasi yang tinggi kemungkinan akan memiliki kinerja yang maksimal dalam mengerjakan tuntutan pekerjaannya. Disisi lain, guru dengan tingkat stres yang tinggi berpotensi menghambat dan menurunkan kinerjanya. Dengan demikian, stres dan motivasi kerja memiliki keterkaitan terhadap seberapa baik kinerja guru dalam menjalankan tanggung jawabnya.

Mengacu pada motivasi kerja, guru dapat dikatakan mempunyai motivasi kerja yang tinggi jika menyukai apa yang menjadi pekerjaannya, memiliki rasa tanggung jawab dan menunjukkan

⁵Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, *Tentang Guru Dan Dosen*, Pasal 20.

semangat yang tinggi di setiap aktivitas yang dilakukan.⁶ Ini menunjukkan adanya emosi positif dan perilaku positif dari guru terhadap pekerjaannya. Emosi positif tersebut berupa energi, dedikasi, dan fokus, sedangkan perilaku positifnya terlihat dari kesediaan membantu dan keinginan untuk berkontribusi lebih pada organisasi.⁷ Dengan demikian, motivasi menjadi energi yang mendorong guru untuk memberikan yang terbaik pada pekerjaannya. Tanpa adanya motivasi, guru akan merasa lelah dan bosan mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya.

Lebih lanjut, motivasi muncul jika aspek-aspek tertentu dari pekerjaannya sejalan dengan kebutuhan dan harapan yang diinginkan.⁸ Seperti pada teori kebutuhan motivasi dari Abraham Maslow, yang dijelaskan dalam bukunya hamzah, bahwa seseorang memiliki motivasi kerja karena adanya kebutuhan fisiologis, rasa aman dan nyaman, hubungan sosial yang baik, ingin dihargai, keinginan untuk berprestasi atau mengembangkan diri, kebiasaan yang positif dan rasa ingin tahu terhadap sesuatu.⁹ Dengan kata lain, motivasi kerja seseorang dapat

⁶Adolf Bastian, Jamilah Aini Nasution, and Sri Wahyuni, "Teacher Performance Under the Influence of Training, Work Motivation and Teacher Competence", *Al-Ishlah: Jurnal Pendidikan*, 14.3 (2022), 3601–12 (hlm. 3602) <<https://doi.org/10.35445/alishlah.v14i3.2189>>.

⁷Zhaoying He, "A Study on The Work Motivatio of Primary and Secondary School Teachers in China", *Frontiers in Humanities and Social Sciences*, 4.7 (2024), 1–51 (hlm. 279) <<https://doi.org/10.54691/e1myah29>>.

⁸E-book: Gary P. Latham, *Work Motivation : History, Theory, Research, and Practice (Foundations for Organizational Science)*, (Sage Publications, 2006), hlm. 91 <<https://libgen.li/ads.php?md5=6A3DB06126F0C03342CEB7C2BB28CA49>>.

⁹E-book: Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi & Pengukurannya : Analisis Di Bidang Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), hlm. 4–7

dipengaruhi dari dalam diri dan maupun hal-hal luar yang ada di sekitar lingkungannya.

Teori motivasi yang telah disebutkan sebelumnya berkaitan dengan motivasi guru dalam bekerja. Hal ini telah dikaji oleh penelitian-penelitian yang terdahulu. Seperti pada temuan penelitian yang dilakukan sekolah swasta Mirpurkhas Pakistan memaparkan motivasi internal guru berpengaruh pada kinerja guru sebesar 13,2%, motivasi eksternal 49,7%, dan faktor lain 21,8%.¹⁰ Hal serupa pada penelitian di SMAN sekecamatan Rimbo Bujang Jambi, mengungkapkan guru memiliki motivasi internal berupa kesadaran diri akan pentingnya tanggung jawab menyelesaikan tugas dengan baik sebesar 89,31% dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja guru sebesar 25,8%.¹¹

Selain faktor motivasi, faktor lain yang tidak kalah penting dalam menentukan tinggi rendahnya kinerja guru yaitu stres kerja. Berdasarkan Organisasi Kesehatan Dunia yang dikutip oleh Mavis dan Robert, stress kerja adalah reaksi yang terjadi ketika seseorang dihadapkan dengan tuntutan dan tekanan pekerjaan yang tidak sejalan dengan skill, pengetahuan dan kemampuan kondisi tubuhnya, sehingga

¹⁰Joti kumari and Jai Kumar, "Influence of Motivation on Teachers' Job Performance", *Humanities and Social Sciences Communications*, 10.1 (2023), 1-11 (hlm. 7) <<https://doi.org/10.1057/s41599-023-01662-6>>.

¹¹Nur Halimahturrafiah and others, "The Influence of Teacher Competence and Work Motivation on the Performance of State High School Teachers", *Journal of Educational Research and Evaluation*, 7.3 (2023), 362-69 (hlm. 366) <<https://doi.org/https://doi.org/10.23887/jere.v7i3.65937> The>.

sulit mengatasi tantangan tersebut.¹²Stres kerja ini memicu reaksi individu secara fisiologis, psikologis, maupun perilaku.¹³Dari dua pengertian tersebut dapat dipahami bahwa stres kerja dianggap dapat mengganggu konsentrasi seseorang ketika bekerja karena mengalami ketidakseimbangan antara kemampuan yang dimiliki dengan tuntutan tugas pekerjaan yang dihadapi.

Dari sudut pandang stres kerja guru, stres didefinisikan sebagai perasaan tidak nyaman seperti marah, cemas atau frustrasi akibat faktor pekerjaan sebagai guru.¹⁴Sebagian besar penyebabnya bisa berupa kurang sumber daya, konflik di tempat kerja, banyak tugas, tekanan administratif serta faktor fisik seperti kebisingan, kekacauan ruang kelas kecil.¹⁵ Selain itu, bisa menurunkan kualitas kerja, menyebabkan ketidakhadiran, mengalami masalah kesehatan dan mengurangi

¹²Mavis Nyamekye and Robert Andrews Ghanney, "Influence of Work Stress on Public Basic School Teachers' and Their Work Performance in Kadjebe District", *International Journal of Quantitative and Qualitative Research Methods*, 12.2 (2024), 20-37 (hlm. 23) <<https://doi.org/10.37745/ijqqr.13/vol12n22037>>.

¹³Enni Teresia, Sulaiman, and Suriansyah, "The Effect of Work Climate on Teacher Performance Toward Organizational Commitment, Work Motivation, and Work Stress of Vocational School Teachers in East Barito District", *Journal of K6 Education and Management*, 4.4 (2022), 497-506 (hlm. 500) <<https://doi.org/10.11594/jk6em.04.04.13>>.

¹⁴Noor Liyana Mohd Nor, "Occupational Stress, Job Satisfaction and Job Performance among Teachers: A Research Framework", *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 10.5 (2020), 919-24 (hlm. 921) <<https://doi.org/10.6007/ijarbss/v10-i5/7323>>.

¹⁵Muhammad Zaigham Qadeer, Muhammad Nisar Ul Haq, and Javed Iqbal, "A Stress Analysis of Teachers Job: Investigating the Phenomenon of Teacher Stress", *Global Regional Review*, IV.IV (2019), 568-74 (hlm. 569) <[https://doi.org/10.31703/grr.2019\(iv-iv\).51](https://doi.org/10.31703/grr.2019(iv-iv).51)>.

produktivitas.¹⁶Penjelasan tersebut menunjukkan stress kerja selalu membawa dampak negatif. Namun, literatur lain menjelaskan stres juga bisa positif (*eustress*) jika guru termotivasi menghadapi tantangan dan meningkatkan kinerja.¹⁷

Berdasarkan temuan terdahulu, stres kerja memengaruhi kinerja guru secara negatif di beberapa sekolah. Penelitian tersebut di SDIT Hidayatullah Yogyakarta.¹⁸ Kemudian sebaliknya, di SD Banyuasin I, berpengaruh secara positif.¹⁹ Sementara di beberapa tempat lain, stres kerja tidak memengaruhi kinerja, seperti di Tiga SMA Islam Indonesia, lingkungan kerja nyaman membuat kinerja guru stabil dan lebih produktif, terlepas ada atau tidaknya stres kerja.²⁰

¹⁶Belinda Agyapong and others, "Stress, Burnout, Anxiety and Depression among Teachers: A Scoping Review", *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19.17 (2022), hlm. 2 <<https://doi.org/10.3390/ijerph191710706>>.

¹⁷Lyu Hao, "Analysis Of The Effect Of Work Stress And Organizational Culture On Teacher Performance", *International Journal of Progressive Sciences and Technologies (IJPSAT)*, 34.1 (2022), 281–86 (hlm. 282) <<https://doi.org/10.52155>>.

¹⁸Ika Astutui and Arif Budi Raharho, "Pengaruh Motivasi, Beban Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru", *Jurnal Bimbingan Dan Konseling*, 7.3 (2023), 764–72 (hlm. 770) <<https://doi.org/https://doi.org/10.31316/gcouns.v7i03.5065>>.

¹⁹Hani Tri Julianti and Dina Mellita, "The Relationship Between Teacher Creativity and Work Stress on the Performance of Generation X Elementary School Teachers in Facing Learning in the Digitalization Era", *Journal of Social Work and Science Education*, 4.2 (2023), 698–704 (hlm. 702) <<https://journal.upy.ac.id/index.php/bk/article/view/5065>>.

²⁰Nur Kholis, Hardina Rohma, and Imas Maesaroh, "Work Stress, Work Environment, And Teacher Performance In Islamic High Schools", *International Journal of Scientific Research and Management (IJSRM)*, 12.04 (2024), 6012–6123 (hlm. 6118–19) <<https://doi.org/10.18535/ijssrm/v12i04.em06>>.

Beberapa penelitian yang penulis tinjau sebelumnya sama-sama berfokus pada kinerja guru di sekolah. Namun, penelitian yang secara khusus mengkaji pengaruh stres dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di tingkat SMP masih jarang diteliti. Sebagian besar peneliti terdahulu cenderung hanya meneliti salah satu fokus tersebut atau kinerja guru dengan fokus penelitian yang lain pada jenjang SD, SMA atau sekolah islam. Selain dari data penelitian sebelumnya, perolehan hasil survey yang dilakukan *Rand Corporation* juga memaparkan tahun 2022, 85% guru masih mengalami penurunan motivasi dan kinerja karena 73% merasa stres, 59% kelelahan dan 28% depresi. Sementara pada tahun 2024, sebanyak 63% guru perempuan lebih rentan lelah bekerja karena adanya tuntutan.

Melihat data tersebut menunjukkan menjadi guru bukanlah profesi yang mudah dan kinerjanya masih perlu diperhatikan. Terlebih di Indonesia yang seringkali terjadi perubahan kurikulum sehingga ada harapan tinggi dari pimpinan yang dibebankan untuk guru pada setiap jenjang pendidikan. Selain itu, mengingat pada data survey dari *World Bank* yang dilansir di CNNI 2020, memaparkan kinerja guru RI masih rendah karena pandemi.²¹ Maka dalam hal ini, peneliti meneliti terkait stres kerja, motivasi kerja dan kinerja guru di SMPN 1 Bulakamba

²¹Adhi Wicaksono, 'Ahli World Bank Nilai Kualitas Guru Di Indonesia Masih Rendah', 2021 <<https://www.cnnindonesia.com/nasional/20210917142431-12-695785/ahli-world-bank-nilai-kualitas-guru-di-indonesia-masih-rendah>> [accessed 9 September 2024].

dengan kondisi yang berbeda. Dari peninjauan penulis, juga belum ada penelitian sebelumnya yang membahas topik ini di sekolah tersebut.

Berdasarkan pra riset peneliti melalui observasi dan wawancara 10 guru pada tanggal 23-29 Agustus 2024 di SMPN 1 Bulakamba memperoleh informasi bahwa di sekolah tersebut terdiri dari 19 guru PNS, 31 guru PPPK dan 3 guru GTT. Dari hasil wawancara tersebut, peneliti menemukan gambaran stres dan motivasi kerja yang dialami guru.

Terkait hal motivasi kerja, guru menganggap hubungan harmonis antar rekan kerja dan kepala sekolah bisa mendorong kenyamanan guru bekerja. Namun, ada beberapa guru yang tidak merasakan hal tersebut. Selain itu, pimpinan mendukung pengembangan diri guru dengan mengadakan workshop setiap sebulan dua kali. Meskipun demikian, guru kurang mendapatkan dukungan fasilitas pembelajaran seperti proyektor belum ada di setiap kelas sehingga banyak guru lebih nyaman mengajar tanpa proyektor karena tidak harus bergantian yang membuat waktu pembelajaran kurang optimal. Masalah pribadi dan kurangnya penguasaan materi juga menyebabkan beberapa guru hanya memberikan tugas tanpa menjelaskan materi. Selain itu, guru kurang bersemangat bekerja jika motivasi dalam dirinya juga rendah seperti dorongan dari kondisi fisiknya lagi kurang sehat. Hal ini bisa terjadi dari berbagai faktor, seperti jika sedang mengalami stres.

Selanjutnya, dari hasil wawancara guru mengalami kinerja berkurang ketika guru mengalami stres kerja. Stres kerja guru dapat

dilihat dari kemampuan seseorang dalam menanggapi adanya tugas dan tanggungjawab tambahan di tempat kerja maupun di luar tugas selain mengajar. Berikut ini pembagian tugas dan tanggungjawab guru di SMPN 1 Bulakamba tahun ajaran 2024/2025.

Tabel 1. 1 Jobdesk Guru SMPN 1 Bulakamba Brebes

Pembagian Tugas	Jumlah	Pembagian Tugas	Jumlah
Kepala Sekolah	1	Wakasek	3
Wali kelas	30	Tim STP2K	8
Pengelola SPS	1	Pengelola SSB	1
Tim Kesiswaan	1	Tim BOS	3
Koordinator Lab	2	Humas & Sarpras	1
Tim Kurikulum	4	Tim Perpustakaan	3
Tim Kreator Sosmed	2	Pembina Ekskul	53

Tabel 1.1 memperlihatkan bahwa setiap guru memiliki *double job* pekerjaan. Dari hasil wawancara dengan guru tugas ini seringkali membuat guru pusing, terutama bagi guru yang kurang mampu menjalankannya. Stres kerja lainnya, ketika guru mengalami emosional menghadapi perilaku siswa dan permasalahan dari orang tua siswa.

Selanjutnya perubahan kurikulum saat ini yang mengharuskan guru membuat model pembelajaran diferensiasi dan aksi mengajarnya untuk dilaporkan ke Platform Merdeka Mengajar (PMM), ini juga menambah beban kerja guru sehingga merasa stres, terutama bagi guru yang kurang mahir teknologi. Guru juga semakin tertekan ketika kondisi fisik lagi kurang sehat, namun disisi lain terdapat tugas dari pimpinan yang harus diselesaikan dengan maksimal dan tepat waktu.

Selain itu, guru merasa tertekan saat persiapan supervisi dan ketika dituntut untuk menghasilkan karya berprestasi. Namun, beberapa guru lainnya melihat tantangan ini sebagai dorongan untuk bekerja lebih baik dan meningkatkan prestasi.

Berdasarkan gambaran dari latar belakang di atas, maka peneliti tertarik meneliti lebih dalam **Pengaruh Stres dan Motivasi Kerja Pada Kinerja Guru SMPN 1 Bulakamba Brebes.**

B. Rumusan Masalah

1. Apakah stres dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMPN 1 Bulakamba Brebes?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMPN 1 Bulakamba Brebes?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMPN 1 Bulakamba Brebes?

C. Tujuan Masalah

1. Untuk mengetahui pengaruh stres dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMPN 1 Bulakamba Brebes.
2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja guru SMPN 1 Bulakamba Brebes.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SMPN 1 Bulakamba Brebes.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan bisa memberikan tambahan pengetahuan bidang teori ilmu manajemen sumber daya manusia pada aspek stres kerja, motivasi kerja dan kinerja guru di berbagai jenjang pendidikan.
- b. Penelitian ini dapat dijadikan dasar pengembangan ilmu baru bagi penelitian berikutnya.

2. Manfaat Praktis

a. Untuk Pemerintah Pendidikan

Penelitian ini dapat digunakan pemerintah pendidikan untuk bahan pertimbangan merumuskan kebijakan baru yang tepat dan mendorong peningkatan kinerja guru dengan memperhatikan kebutuhan dan kondisi guru di lapangan, khususnya pada aspek-aspek yang bisa memengaruhi stres dan motivasi kerja guru.

b. Untuk Lembaga Sekolah

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi SMPN 1 Bulakamba dalam mengidentifikasi potensi stres dan motivasi kerja yang memengaruhi kinerja guru.

c. Untuk Guru

Hasil peneliti ini diharapkan memberikan pemahaman dan panduan bagi guru mengenai pentingnya

meningkatkan kinerja dengan memperhatikan stres kerja yang dialami dan mengoptimalkan motivasi kerja.

d. Untuk Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat membantu peneliti memperluas wawasan pengetahuan tentang urgensi dari stres dan motivasi kerja dalam memengaruhi kinerja guru.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Deskripsi Teori

1. Stres Kerja

a. Pengertian Stres Kerja

Teori stres secara umum mengacu pada hasil penggabungan dari pengalaman yang dialami dalam diri seseorang dan interaksinya menghadapi kondisi di lingkungan sekitar. Pada dasarnya seseorang senantiasa mencoba beradaptasi dan meningkatkan kemampuannya di setiap situasi yang dialami. Namun, jika seseorang tidak memiliki kemampuan untuk melakukan hal tersebut, maka terjadilah ketidakseimbangan psikologis dan fisiknya yang dapat memicu respons stres.²² Hal ini didukung dengan perspektif dari berbagai pakar yang mendefinisikan atau mengonseptualisasikan stres.

McGrath mengatakan bahwa stress terjadi ketika individu tidak dapat memenuhi kebutuhan fisik maupun spiritualnya, namun pada pendapat yang dikemukakan Weinberg menekankan bahwa tidak setiap individu yang menghadapi ketidaksesuaian kondisi tersebut akan

²²E-book: Ekawarna, *Manajemen Konflik Dan Stres*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2018), hlm. 142.

mengalami stres karena individu dapat merespons secara berbeda terhadap kebutuhan yang tidak terpenuhi.²³

Lebih lanjut konsep mengenai stres kerja yang dikemukakan oleh Tarupolo dalam Sahat Simbolon, bahwa stres adalah proses yang membuat seseorang mengalami penurunan daya tahan tubuh, ketidaknyamanan atau tegang karena tugas-tugas di tempat kerja maupun kondisi tertentu di luar tempat kerja.²⁴ Sedangkan, konsep definisi stres kerja guru yang dinyatakan oleh Manthei dan Solman adalah reaksi subjektif berarah negatif terhadap aspek-aspek yang mengancam harga diri atau kesejahteraan guru.²⁵

Robbins juga memaparkan stres kerja adalah perasaan tidak menyenangkan dari psikologis yang diakibatkan oleh reaksi terhadap tekanan lingkungan sekitar.²⁶ Lebih lanjut, Robbins dan Judge mengemukakan stres kerja adalah suatu keadaan dinamis di mana seseorang menemukan peluang, tantangan tuntutan, atau sumber daya yang berhubungan dengan keinginan atau tujuan setiap orang, situasi ini

²³E-book: Fauzie Rahman and others, *Perilaku Organisasi*, (Yogyakarta: Expert, 2017), hlm. 129.

²⁴E-book: Sahat Simbolon, *Pengaruh Stres, Lingkungan, Dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*, 1st edn (Yogyakarta: Bintang Pustaka Madani, 2021), hlm. 16.

²⁵Robert Manthei, Alison Gilmore, and Bryan Tuck, "Teacher Stress in Intermediate Schools", *Educational Research*, 38.1 (1996), 3–19 (hlm. 4) <<https://doi.org/10.1080/0013188960380101>>.

²⁶E-book: Hasan Hariri and Ridwan, *Perilaku Organisasi Pendidikan*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2018), hlm. 148.

memberikan hasil yang tidak pasti mengenai apa yang akan terjadi, namun juga sangat krusial bagi seseorang yang mengalaminya.²⁷

Sejalan dengan pandangan yang disampaikan oleh Tomic & Liu mengenai stres kerja adalah tekanan reaksi fisiologis dan psikologis negatif yang mungkin terjadi ketika kebutuhan, sumber daya, atau kemampuan pekerja tidak sesuai oleh persyaratan atau tuntutan pekerjaan yang dihadapi.²⁸

Dari penjelasan berbagai para ahli yang mengartikan stres kerja memiliki perspektif berbeda-beda, namun sebagian besar memiliki kesamaan makna. Stres kerja merupakan keadaan tidak nyaman yang membuat seseorang merasa terbebani ketika dihadapkan pada tanggung jawab yang tidak sejalan dengan kekuatan fisik dan pengetahuannya.

b. Indikator Stres Kerja

Berikut ini tabel indikator stres kerja guru menurut para ahli yang telah terangkum dari sumbernya berupa buku dan jurnal.

²⁷Raden Rijanto, "The Effect of Work Stress on Employee Performance Rijanto The Effect of Work Stress on Employee Performance", *Jurnal Ekonomi, Akuntansi, Manajemen*, 1.1 (2023), 17-24 (hlm. 19) <<https://ip2i.org/jip/index.php/>>.

²⁸E-book: Lalu Muhammad Saleh, Syamsiar S Russeng, and Istiana Tadjuddin, *Manajemen Stres Kerja : Sebuah Kajian Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dari Aspek Psikologis Pada ATC* (Yogyakarta: Deepublish, 2020), hlm. 97.

Tabel 2. 1 Indikator Stres Kerja

Indikator Stres Kerja	
Robbins dan Judge, 2019	1) Ambiguitas peran 2) Konflik peran 3) Peran berlebihan 4) Tuntutan intrapribadi 5) Tuntutan antarpribadi 6) Struktur organisasi 7) Kepemimpinan organisasi
Manthei dan Solman, 1988	1) <i>Pupil recalcitrance</i> 2) <i>Poor remuneration</i> 3) <i>Curriculum demands</i> 4) <i>Low prof recognition</i> 5) <i>Poor work environment</i> 6) <i>Community antagonism</i> 7) <i>Time demands</i>
Robbins, 2006	1) Gejala Fisiologis 2) Gejala Psikologis 3) Gejala Perilaku

Setiap orang bisa mengalami stres karena terdapat sebab yang berbeda-beda. Oleh karena itu, untuk melihat bagaimana stres dapat terjadi pada setiap orang termasuk guru maka penelitian ini menggunakan beberapa indikator dari Manthei & Solman serta Robbins dan Judge yang sesuai dengan kondisi di lokasi penelitian. Berikut ini beberapa indikator yang dipilih dan penjelasannya.

Indikator dari Robbins dan Judge sebagaimana yang disebutkan dalam buku Antonius untuk diujikan yaitu sebagai berikut.

- 1) Konflik peran, indikator ini menjelaskan pemicu stres dikaitkan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang berupa tuntutan kesiapan seseorang dalam melaksanakan tugas pekerjaan baik tugas utama profesinya maupun tugas lain. Adanya berbagai peran yang harus dikerjakan membuat seseorang merasa bingung mengenai apa yang harus dikerjakan.
- 2) Peran berlebih, indikator ini menjelaskan pemicu stres dikaitkan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang berupa mendapatkan tugas pekerjaan yang sulit dengan keterbatasan sumber daya baik segi waktu maupun kemampuan pengetahuan yang dimiliki. Selain itu, adanya harapan yang lebih dari pihak organisasi tertentu terhadap kemampuan seseorang ketika bekerja.²⁹

Kedua indikator tersebut mengindikasikan bagaimana stres dapat muncul ketika seseorang dihadapkan pada banyak peran di luar profesi atau tugas utamanya. Dalam hal ini juga berarti seseorang mendapat berbagai tugas dari aktivitas peran yang dijalankan. Misalnya, tugas utama guru yaitu mengajar yang juga memiliki tugas tambahan lainnya baik dari pihak pimpinan maupun memenuhi kewajiban dari pemerintah. Guru bisa saja mengalami stres jika tuntutan peran dan

²⁹E-book: Antonius Dieben Robinson Manurung, *Psikologi Industri Dan Organisasi*, (Depok: Raja Grafindo Persada, 2022), hlm. 587.

banyak tugas yang didapatkan membuatnya merasa terbebani dan sulit untuk diselesaikan. Selain itu, membuat guru merasa kebingungan, kewalahan dan kesulitan menentukan mana yang lebih penting.

Disisi lain, apabila guru memiliki keterbatasan waktu, tenaga, dan kemampuan berpikir maka kemungkinan konsentrasi guru menjadi terganggu dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya dengan baik. Hal ini bisa saja memicu guru untuk terburu-buru dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya, sehingga dapat membuat kondisi fisiknya cepat lelah dan terjadi stres. Selain itu, guru bisa saja merasa cemas dan ingin menyerah jika tidak bisa memenuhi semua tuntutan dan harapan lebih dari lingkungan sekitarnya dengan baik.

Selanjutnya berikut indikator stres kerja guru dari Manthei dan Solman yang dikutip dalam Rezai untuk dipakai dipenelitian ini.

- 1) *Pupil recalcitrance* (keengganan siswa), guru dapat dilihat merasa stres ketika perilaku siswa yang sulit diatur atau tidak menjalankan perintah yang diberikan. Hal ini juga termasuk pada menghadapi masalah-masalah berkaitan dengan siswa.
- 2) *Curriculum demands* (tuntutan kurikulum), guru dapat dilihat merasa stres ketika kurangnya arahan dalam perubahan kurikulum, menghadapi perubahan

kurikulum yang sering terjadi dan tidak dapat menerapkannya.

- 3) *Community antagonism* (sikap kurang dukungan dari komunitas sekitar termasuk orang tua dan masyarakat), ini dapat berupa kritik publik yang tidak pantas untuk guru atau sistem pendidikan, kurangnya pemahaman masyarakat umum terhadap pekerjaan guru.
- 4) *Time demands*, guru merasa stres dapat berupa karena kurangnya waktu persiapan atau pengorganisasian, adanya tuntutan waktu yang berlebihan untuk mengajar atau menyelesaikan tugas organisasi sehingga kurangnya waktu istirahat.³⁰

Indikator stres kerja dari Manthei dan Solman mengindikasikan bahwa guru dapat mengalami stres karena situasi yang terjadi pada saat bekerja di tempat kerja maupun situasi di lingkungan sekitarnya serta adanya perubahan-perubahan yang menantang dan tidak menyenangkan, sehingga guru memiliki rasa terbebani untuk menjalankannya.

³⁰Afsheen Rezai, "The Role of Teacher Assessment Literacy in Job Stress and Job Burnout in EFL Contexts: A Mixed-Methods Investigation", *Asian-Pacific Journal of Second and Foreign Language Education*, 9.1 (2024), 1–21 (hlm. 7) <<https://doi.org/10.1186/s40862-023-00225-1>>.

Penelitian ini juga menggunakan indikator stres kerja dari Robbins yang dikutip dari bukunya Sentot. Adapun indikator yang dipilih sebagai berikut.

- 1) Gejala fisiologis, guru dapat dilihat stres kerja karena mengalami gangguan kesehatan seperti tekanan darah meningkat atau hipertensi, sering sakit kepala atau vertigo.
- 2) Gejala psikologis, guru dapat dilihat stress kerja jika mengalami perubahan emosional atau suasana hatinya menjadi cemas, mudah marah, bosan dan menunda-nunda pekerjaan.³¹

Selanjutnya, guru dapat mengalami stres jika terjadi tekanan pada kondisi tubuhnya karena faktor di tempat kerja maupun faktor luar. Hal ini dapat dilihat dari perubahan emosional dan fisiknya mudah lelah, pusing, emosi, sakit dan menyerah ketika bekerja dan lain-lain.

Indikator-indikator stres kerja secara keseluruhan jika tidak bisa dikelola dengan baik maka memungkinkan membawa dampak yang negatif pada seseorang yang mengalami. Dalam hal ini, apabila guru tidak bisa mengelola stres kerjanya dipastikan dapat mengalami kurangnya

³¹E-book: Sentot Imam Wahjono, *Perilaku Organisasi*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2023), hlm. 108.

semangat bekerja sehingga terjadi penurunan kinerja dan merasa tidak sejahtera.

c. Tipe-Tipe Stres

Manjeet, Rekha dan Masood mengelompokkan beragam bentuk stres sebagai berikut.

- 1) *Eustress*, bentuk stres yang berlangsung dalam jangka waktu singkat dan bersifat positif. Stres ini terjadi ketika seseorang menghadapi situasi yang sulit dan tidak terduga. Namun, seseorang yang mengalami stres ini bisa memotivasi diri untuk mengatasi tekanan yang dialami agar keinginannya tercapai. Jadi, meskipun penuh tekanan, stres ini dianggap bermanfaat karena membantu meningkatkan kinerja seseorang.
- 2) *Distress*, bentuk stres yang terjadi ketika seseorang mengalami tuntutan yang tinggi, baik dari pekerjaan, kehidupan keluarga atau lingkungan sekitar. Stres ini dianggap bersifat negatif karena terjadi di luar kemampuan seseorang untuk mengatasinya. Jadi, seseorang yang mengalami stres ini akan merasa tidak mampu untuk mengendalikan sehingga biasanya menimbulkan dampak berupa penurunan daya tahan tubuh yang menghambat kinerja.
- 3) *Acute stress*, bentuk stress yang terjadi sebagai reaksi seseorang yang mengalami tuntutan secara mendadak

dan merasa khawatir akan hal-hal yang akan datang. Gejala stres ini seperti gejala seperti berkeringat, mulut kering, pusing, jantung berdebar-debar dan lain-lain. Stres ini biasanya pulih dalam waktu yang singkat karena seseorang dapat merespon cepat dalam menghadapi kesulitannya. Namun, jika direspon secara berlebihan bisa berdampak negatif pada kesehatan.

- 4) *Episodic stress*, bentuk stress yang biasanya dialami oleh seseorang yang mudah cemas kewalahan atau, khawatir secara berlebihan dengan adanya tuntutan pekerjaan yang ada terus-menerus. Stres ini sering terjadi pada seseorang yang perfeksionis, kompetitif dan mudah marah. Gejala stres ini meliputi kelelahan fisik, sakit kepala, hipertensi, jantung lemah dan lain-lain. Jika tidak diatasi dengan baik, stres ini bisa berdampak buruk pada kesehatan mental dan fisik.
- 5) *Chronic stress*, bentuk stres yang berlangsung lama karena seseorang menghadapi tekanan masalah tanpa menemukan jalan keluar penyelesaiannya. Stres ini bisa disebabkan oleh kemiskinan, disfungsi keluarga, hubungan yang buruk, penyakit kronis, dan pekerjaan yang tidak menarik. Stres ini dapat menimbulkan

kekerasan, masalah penyakit yang serius, kurang konsentrasi bekerja, mudah tersinggung dan lainnya.³²

Dengan demikian, berbagai bentuk stres ini menunjukkan betapa beragamnya pengaruh stres pada seseorang, baik yang positif maupun negatif. Bentuk stres tersebut bisa terjadi kapanpun, di mana saja dan dalam berbagai situasi. Oleh karena itu, seseorang harus mengenali bentuk stres yang dialami untuk memanfaatkan stres dengan baik dan mengatasi dampak yang terjadi sehingga menjalankan aktivitas dengan kondisi tubuh yang menyenangkan dan tanpa merasa terbebani.

d. Sumber Penyebab Stres

Stres merupakan bagian yang melekat dalam kehidupan manusia. Stres dapat muncul karena ada faktor yang memicu terjadinya stres. Mohammad Surya dalam bukunya Cepi Triatna memaparkan faktor-faktor pemicu stres pada penjelasan berikut ini.

1) Faktor lingkungan kerja

Faktor lingkungan kerja mencakup kondisi fisik dan psikis. Kondisi fisik dapat memicu stres meliputi: tata letak ruang kerja, peralatan, rancangan, prosedur

³²Manjeet Kaur, Rekha Khosla, and Masood Siddiqui, "Impact of Job Stress on Psychological Well-Being of Teachers", *International Research Journal on Advanced Engineering and Management (IRJAEM)*, 2.03 (2024), 504-15 (hlm. 505) <<https://doi.org/10.47392/irjaem.2024.0071>>.

kerja, sistem penerangan, ventilasi, dan keleluasaan pribadi. Sedangkan, kondisi psikis yang memicu stres diantaranya: beban kerja banyak, keterbatasan waktu, kurang baiknya pengawasan dan wewenang yang diberikan, peran tidak jelas, frustrasi, perubahan pekerjaan, konflik antarpribadi dan kelompok

2) Faktor kondisi di luar lingkungan kerja

Faktor pemicu stres di luar kerja diantaranya karena kondisi yang ada di lingkungan fisik, sosial, budaya, dan spiritual. Seperti misalnya lingkungan kumuh di tempat kerja, fasilitas kurang baik, ada gangguan keamanan, iklim sosial kurang baik, kebijakan pemerintah dan politik yang berubah-ubah, perbedaan latar belakang budaya, situasi keluarga, keuangan tidak stabil, bencana alam dan sebagainya.

3) Faktor dalam diri pribadi

Setiap orang memiliki cara merespons sumber yang akan menjadi stres secara berbeda-beda. Hal ini tergantung dengan karakteristik atau keadaan dalam dirinya.³³

Dapat dipahami bahwa stres dipicu oleh berbagai faktor yang berkaitan dengan lingkungan kerja, kondisi di luar

³³E-book: Cepi Triatna, *Perilaku Organisasi Dalam Pendidikan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2015), hlm. 141.

pekerjaan, dan karakteristik individu. Faktor-faktor ini perlu dipahami oleh setiap individu, organisasi maupun pemerintah untuk membuat tindakan atau kebijakan yang tidak menimbulkan stres secara berlebihan sehingga berakibat pada sesuatu hal yang negatif.

2. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi

Berbagai ahli telah mengkaji konsep motivasi dari beragam sudut pandang dan memberikan definisi yang mendalam mengenai motivasi. Motivasi dalam dunia kerja memiliki keterkaitan yang kuat dengan perilaku seseorang saat mengerjakan tugas-tugasnya. Dalam hal ini motivasi dapat membantu seseorang semangat dan berkontribusi maksimal di tempat kerja. Pernyataan tersebut didukung oleh perspektif dari berbagai ahli berikut ini.

Spector dalam bukunya Fauzan Adhim mengaitkan motivasi dengan keinginan, kebutuhan dan harapan seseorang yang ingin mencapai suatu tujuan.³⁴

Daft menegaskan bahwa motivasi adalah daya tarik yang diperoleh dari dalam atau luar pribadi seseorang untuk merangsang energi positif dan ketekunan meraih sesuatu yang menjadi keinginan.³⁵

³⁴E-book: Fauzan Adhim, *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Pendidikan Islam*, (Malang: Literasi Nusantara Abadi, 2022), hlm. 83.

³⁵E-book: Khaeruman and others, *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia : Konsep & Studi Kasus*, (Banten: CV.AA.Rizky, 2021), hlm. 28.

Selanjutnya Malayu SP Hasibuan dalam Anwar, mengemukakan motivasi kerja adalah daya pendorong keinginan individu untuk mengoptimalkan kemampuan bekerjanya guna mewujudkan sesuatu yang menjadi tujuannya. Ada dua cara pemberian motivasi yaitu motivasi secara langsung, ini diberikan langsung kepada seseorang yang bekerja seperti pujian, bonus, atau penghargaan. Adapun motivasi tidak langsung berupa fasilitas pendukung seperti kursi yang nyaman, kondisi sekitar tempat kerja yang baik, dan penempatan pekerja yang sesuai, agar merasa betah dan mudah saat mengerjakan tugas pekerjaan.³⁶

Dari berbagai definisi di atas, jelas dipahami bahwa motivasi memainkan peran penting dalam mengarahkan seseorang untuk bekerja lebih giat dan mewujudkan tujuan yang diinginkan. Para ahli mengaitkan motivasi dengan keinginan, kebutuhan, dan dorongan dari dalam maupun luar diri individu. Motivasi dapat diwujudkan secara langsung kepada individu yang bersangkutan. Sedangkan, tidak langsung diberikan sebagai bentuk dukungan untuk meningkatkan semangat kerja dan memperlancar pelaksanaan tugas pekerjaan.

³⁶E-book: Mahfuzil Anwar, *Hygiene Factors Dan Motivator Factors (Teori Herzberg) Dosen*, (Makasar: Yayasan Barcode, 2022), hlm. 35–36.

b. Teori-Teori Motivasi

Motivasi termasuk kekuatan yang mendorong perilaku orang berorientasi pada tujuan. Adanya dorongan yang kuat ini juga menjadi alasan seseorang untuk menghasilkan tingkat kinerjanya dengan optimal dalam sebuah organisasi atau tempat pekerjaan. Hal ini berlandaskan pada teori-teori motivasi yang telah dicetuskan oleh berbagai ahli. Untuk memahami lebih dalam, berikut ini penjelasan beberapa teori motivasi dari para pakar yang dapat memberikan pandangan beragam tentang bagaimana motivasi terbentuk dan bagaimana penerapannya di lingkungan kerja.

1) Teori hierarki kebutuhan (piramida kebutuhan)

Teori ini ada sejak tahun 1943 yang dicetuskan oleh Abraham Maslow. Teori hirarki kebutuhan berbentuk piramida ini merupakan teori motivasi dalam psikologi yang memuat model kebutuhan manusia terdiri dari lima tingkat. Dari dasar hierarki ke atas, kebutuhannya adalah kebutuhan fisiologis (makanan dan sandang), perlindungan (keamanan kerja), kasih sayang dan rasa memiliki (persahabatan, keluarga, dll), penghargaan, dan aktualisasi diri.³⁷

³⁷Samir Sarkar, Sushmita Bordoloi, and Sukriti Das, "Classical Theories of Motivation and Teachers' Motivation in Public and Private Schools of Guwahati, Assam", *International Research Journal of Multidisciplinary Scope*, 5.3 (2024), 266–84 (hlm. 269) <<https://doi.org/10.47857/irjms.2024.v05i03.0695>>.

Di dunia kerja, termasuk bidang pendidikan, teori kebutuhan dari Maslow relevan untuk memahami bagaimana motivasi guru bekerja dengan baik. Berdasarkan teori ini, jika guru khawatir akan kehilangan kebutuhan dasarnya seperti gaji yang didapatkan, maka motivasi untuk maju ke langkah berikutnya dalam hierarki dan bekerja pada level tertinggi lebih sulit dicapai. Selanjutnya, perlindungan atau keamanan kerja penting untuk memastikan guru merasa aman dan stabil dalam pekerjaannya.

Motivasi kerja guru juga berkaitan dengan rasa kebersamaan, dan hubungan dengan teman kerja untuk memastikan untuk lebih mudah merasa termotivasi untuk bekerja keras dan mencapai hasil. Selanjutnya, jika guru diberi apresiasi maka akan menambah semangat dalam bekerja. Berdasar pada pendapat Maslow individu yang telah memenuhi persyaratan terendah cenderung memperoleh sifat-sifat seperti loyalitas, keramahan dan sadar akan dirinya untuk menjadi lebih baik. Maka dari itu, ketika guru merasa lebih termotivasi karena telah mencapai puncak tertinggi hirarki kebutuhan yaitu aktualisasi diri.

Pada puncak aktualisasi diri, guru berkembang secara profesional yang mana ia tidak hanya mengajar

peserta didiknya, justru guru akan menyebarkan ilmu dari hati nuraninya dengan penuh pengabdian tanpa mengharapkan balas jasa. Dengan demikian, terpenuhinya semua tingkatan dalam teori piramida kebutuhan dari Maslow ini membuat guru berkinerja dengan baik, terutama hal memberikan kualitas pembelajaran kepada peserta didik.

2) *Teori motivation dan hygiene* (dua faktor)

Frederick Herzberg seseorang psikologi klinis yang memiliki pemikiran besar dalam teori motivasi. Frederick Herzberg mengemukakan bahwa seseorang dalam melakukan pekerjaan didorong dengan dua faktor kebutuhan yang menjadi motivasi kerja yaitu faktor *hygiene (maintenance)* dan *motivation*. Faktor *hygiene* adalah faktor yang dikaitkan dengan kebutuhan dasar manusia untuk kenyamanan fisik, yang perlu dipenuhi secara teratur karena kebutuhan ini akan muncul kembali ke titik nol setelah terpenuhi. Sedangkan, faktor *motivation* dijelaskan sebagai kebutuhan psikologis yang dapat memberikan rasa pencapaian dan pengakuan pribadi yang terkait dengan pekerjaan.³⁸

³⁸Fitri Rachmiati Sunarya, "Implementasi Teori Motivasi Frederick Herzberg Dalam Sebuah Organisasi", *Salam: Jurnal Sosial Dan Budaya Syar-I*, 9.3 (2022), 909–20 (hlm. 913) <<https://doi.org/10.15408/sjsbs.v9i3.25915>>.

Lebih lanjut, dalam buku berjudul perilaku organisasi yang ditulis oleh Wayan memaparkan teori motivasi Frederick Herzberg ini termasuk dari pengembangan teori motivasi kebutuhan yang dicetuskan oleh Abraham Maslow. Teori yang dikembangkan oleh Frederick Herzberg ini yang berkaitan dengan faktor pemeliharaan berupa kebijakan perusahaan, pengawasan atau supervisi menyenangkan, hubungan dengan rekan kerja, kondisi kerja, gaji yang layak dan keamanan kerja.

Semua ini penting untuk memastikan seseorang ketika bekerja merasa aman dan nyaman di tempat kerja. Sementara itu, faktor *motivation* meliputi pencapaian yang diraih, pengakuan orang lain, bekerja sendiri, mengalami kemajuan dan pertumbuhan dalam bekerja. Faktor-faktor motivasi ini sangat penting untuk meningkatkan semangat kerja dan kinerja seseorang sebagai pekerja.³⁹

Kedua faktor di atas, organisasi dapat membangun suasana kerja yang menyenangkan, sehingga seseorang yang bekerja di dalamnya tidak hanya merasa nyaman tetapi juga termotivasi untuk mencapai kinerja yang lebih baik.

³⁹E-book: I Wayan Bagia, *Perilaku Organisasi*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2015), hlm. 88.

c. Indikator Motivasi Kerja

Berikut tabel indikator untuk variabel kedua menurut para ahli yang telah terangkum dari berbagai sumber buku.

Tabel 2. 2 Indikator Motivasi Kerja

Indikator Motivasi Kerja	
Uno, 2009	1. Tanggung jawab 2. Melaksanakan tugas 3. Memiliki tujuan yang jelas 4. Memiliki rasa senang dalam bekerja 5. Berusaha mengungguli orang lain 6. Memenuhi kebutuhan hidup dan kerjanya 7. Senang memperoleh pujian 8. Bekerja dengan ingin memperoleh insentif 9. Memperoleh perhatian dari teman dan atasan
Sondang P Siagian, 2008	1. Daya pendorong 2. Kemauan 3. Kerelaan 4. Membentuk keterampilan 5. Membentuk keahlian
Frederick Herzberg, 1968	1. Kebijakan perusahaan 2. Pengawasan atau supervisi menyenangkan 3. Hubungan dengan rekan kerja 4. Kondisi kerja 5. Gaji 6. Keamanan kerja 7. Pencapaian yang diraih 8. Pengakuan orang lain 9. Pekerjaan itu sendiri 10. Kemajuan 11. Pertumbuhan

Pada penelitian ini menguji indikator motivasi kerja dari Frederick Herzberg sebagaimana diadaptasi juga oleh Andrea dan Noel. Berikut indikator yang dipilih dan penjelasannya.⁴⁰

- 1) Pencapaian, hal ini dikaitkan dengan dorongan seseorang untuk terus meraih hal-hal baru dan ingin merasa berhasil. Bentuk dorongan ini berupa prestasi, berkontribusi positif pada pekerjaan, kepuasan pencapaian target pekerjaan.
- 2) Pengakuan, hal ini dikaitkan dengan dorongan seseorang untuk dihargai atau diakui setiap usaha dan kerja keras yang dilakukan. Dorongan ini bisa datang dari atasan dan rekan kerja.
- 3) Pekerjaan itu sendiri, menjelaskan bahwa seseorang akan termotivasi kerja jika mendapatkan fasilitas yang mendukung pekerjaan. Selain itu, seseorang merasa pekerjaan yang dilakukan menantang, menarik dan menyenangkan.
- 4) Pertumbuhan, hal ini menjelaskan bahwa pekerjaan yang seseorang lakukan memberikan kesempatan untuk tumbuh secara pribadi. Hal ini menyiratkan tugas-tugas

⁴⁰Andrea Mae G Hipos and Noel G Benavides, "Motivation , Hygiene Factors ,and Job Satisfaction of Elementary Teachers in Irosin Districts", *United International Journal for Research & Technology*, 04.05 (2023), 109-19 (hlm. 113-15) <<https://uijrt.com/articles/v4/>>.

pekerjaan yang dilakukan mendorong seseorang untuk meningkatkan pengalaman, keterampilan dan kinerja.

- 5) Pengawasan, hal ini menjelaskan bahwa seseorang merasa termotivasi bekerja dengan baik jika mendapat dukungan dari kepala sekolah, memiliki hubungan baik kepala sekolah dan memiliki pemimpin yang dapat dipercaya dalam hal-hal yang dilakukan.
- 6) Hubungan dengan rekan kerja, hal ini menjelaskan bahwa seseorang merasa termotivasi bekerja dengan baik jika mudah bergaul dengan rekan kerja, memiliki hubungan yang saling suportif dan harmonis serta menganggap rekan kerja sangat penting dalam membantu meningkatkan semangat kerja.
- 7) Kondisi kerja, indikator ini menjelaskan bahwa seseorang termotivasi bekerja dengan baik jika berada pada tempat kerja yang bersih sehingga ada rasa kenyamanan dan menyenangkan.
- 8) Gaji, indikator ini menjelaskan bahwa seseorang dapat terdorong bekerja lebih keras karena gaji yang didapatkan dari tempat kerja adil dan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.

Berdasarkan penjelasan indikator-indikator di atas mengindikasikan bahwa motivasi kerja seseorang bergantung dengan adanya sesuatu hal yang menggerakkan dari dalam

pribadinya seperti pencapaian, pengakuan, pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dan sesuatu keinginan untuk bertumbuh atau berkembang. Selain itu, adanya dorongan pendukung yang selain berkaitan dengan diri pribadi seseorang seperti sikap pemimpinnya, hubungan dengan rekan sejawat, gaji dan lain-lain. Hal ini dapat menilai seberapa besar seseorang semangat dan nyaman dalam bekerja. Dengan kata lain, indikator ini untuk melihat bagaimana dorongan yang kuat untuk membuat seseorang dan pihak di sebuah organisasi menjaga keseimbangan antara kebutuhan pribadi seseorang dan tuntutan pekerjaan sehingga membawa dampak yang positif untuk keduanya.

d. Sumber-Sumber Motivasi Kerja

Singgih Purnomo dalam bukunya menguraikan beberapa dorongan yang mendasari individu dapat melakukan pekerjaan dengan baik. Dorongan ini berupa motivasi *intrinsik* dan *ekstrinsik*.

- 1) Motivasi *intrinsik*, terjadi pada seseorang yang dalam dirinya terdorong ingin melakukan suatu sesuai dengan tujuan tertentu. Motivasi ini juga berkaitan langsung dengan aktivitas belajar seseorang atau keinginan untuk mengetahui lebih banyak tentang sesuatu.
- 2) Motivasi *ekstrinsik*, terjadi karena dorongan luar mendukung aktivitas seseorang. Motivasi ini biasanya

sering digunakan di tempat kerja untuk membangun seseorang agar melakukan pekerjaan dengan baik. Dorongan tersebut berupa motivator dan kesehatan kerja. Dorongan motivator yang diberikan seperti Prestasi, penghargaan, tanggung jawab, dan kesempatan untuk seseorang dapat berkembang dalam bekerja. Sementara, dorongan kesehatan kerja berupa kebijakan perusahaan, supervisi yang mendukung, gaji memuaskan, dan kondisi kerja yang aman dan nyaman.⁴¹

Berbagai sumber motivasi kerja di atas saling melengkapi dan diperlukan ketika bekerja. Namun, biasanya untuk menumbuhkan motivasi dalam diri justru menjadi tantangan bagi setiap orang karena ini berhubungan dengan kesadaran dari masing-masing setiap orang. Oleh karena itu, agar seseorang tetap konsisten dan bekerja dengan baik maka dibutuhkan motivasi dari luar. Hal ini bisa diperoleh dari lingkungan kerja atau di tempat kerja yang mendukung kinerja seseorang tetap maksimal saat bekerja serta selalu termotivasi untuk berkembang menjadi pribadi yang lebih baik.

⁴¹E-book: Singgih Purnomo, *Perilaku Organisasi*, (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2023), hlm. 93.

3. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja dalam bahasa Inggris merujuk dengan istilah *performance* atau *achievement*, ini merujuk pada berbagai makna seperti hasil kerja, prestasi, penampilan, dan pelaksanaan tugas seseorang di tempat kerja.⁴² Istilah ini mencakup bagaimana seseorang mencapai target yang telah ditetapkan serta kualitas dari hasil pekerjaannya. Seperti di Al-Qur'an surat al-Qasas ayat 77 sudah mengonsepan kinerja untuk seluruh umat manusia agar giat bekerja guna mendapat hasil yang seimbang di dunia maupun akhirat berupa prestasi, pahala, dan hidup sejahtera.

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُسْرِفِينَ

“Dan, carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (pahala) negeri akhirat, tetapi janganlah kamu lupakan bagianmu di dunia. Berbuatbaiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu dan janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.” (Q.S Al-Qasas [28]:77)

Ayat dari surat tersebut merupakan sebagai petunjuk untuk manusia saat bekerja atau usaha supaya tidak hanya pasrah, tapi harus selalu giat dan rajin dalam mencukupi kebutuhan hidup, mengamalkan kebaikan, menghindari

⁴²E-book: M Kharis Fadillah, *Analisis Peningkatan Kinerja Guru : Teori & Riset*, (Malang: Literasi Nusantara Abadi, 2022), hlm. 11.

keburukan serta berdoa dijauhi rasa malas supaya mendapatkan sesuai dengan yang diusahakan dan sejahtera atas yang diperoleh di dunia maupun akhirat.⁴³ Berdasar pada sumber tersebut, para ahli juga memberikan pandangan lebih meluas dan mendalam mengenai kinerja.

Hersey dan Blanchard mendefinisikan kinerja sebagai perpaduan dari motivasi dan kemampuan pada diri seseorang untuk melakukan aktivitas atau pekerjaan. Perpaduan ini harus diimbangkan dengan pemahaman dari seseorang mengenai apa saja yang perlu dilakukan dan bagaimana melakukan sebuah pekerjaan secara efektif.⁴⁴

Michael Armstrong menekankan kinerja sebagai perilaku dan hasil. Perilaku berasal dari individu yang melakukan tindakan secara nyata. Perilaku juga sebagai alat untuk mencapai hasil dari upaya mental dan fisik yang digunakan untuk mengerjakan tugas tertentu.⁴⁵ Dengan demikian, kinerja itu perpaduan dari perilaku yang ditunjukkan selama proses kerja dengan hasil akhir yang diperoleh.

⁴³Quran Kemenag, 'Tafsir Al-Qaşaş Ayat 77', 2022 <<https://quran.kemenag.go.id/quran/per-ayat/surah/28?from=77&to=77>> [accessed 9 September 2024].

⁴⁴E-book: Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia : Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), hlm. 481.

⁴⁵E-book: Djohan Achmadi and others, *Peningkatan Kinerja Guru*, (Jakarta Barat: Adanu Abimata, 2023), hlm. 10.

Selanjutnya jika kinerja diterapkan di lembaga pendidikan, berdasar pada pandangan Tabrani Rusyan menyatakan bahwa kinerja bagi guru adalah kemampuan mengajar di dalam dan luar kelas, menyelesaikan berbagai tugas lain seperti administrasi sekolah dan pembelajaran, memberikan bimbingan serta layanan kepada siswa, dan melakukan penilaian.⁴⁶

Dari beberapa penjelasan dari para ahli mengenai kinerja dapat dipahami bahwa kinerja memiliki makna secara luas. Namun, semua ahli sepakat kinerja mencakup proses dan hasil kerja. Kinerja dianggap sebagai tindakan atau perilaku seseorang untuk mencapai target atau tujuannya supaya mendapatkan hasil yang baik atas tindakan yang dilakukan. Seperti yang dikatakan oleh Hersey Blanchard, untuk mendapatkan hasil yang baik maka perlu dipadukan dengan kemauan dan kemampuan yang dibekali pemahaman pada apa yang dikerjakan.

Kinerja dalam konteks lembaga pendidikan juga dapat diartikan sebagai keahlian guru dalam melakukan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh pimpinan. Tugas ini bisa berupa tugas administrasi dari sekolah maupun tugas utama

⁴⁶Dewi Sukmawaty, Sudarno Sudarno, and Rizaldi Putra, "Work Motivation, Discipline, and Work Culture on Work Satisfaction and Teacher Performance At State Junior High School, Sukajadi District", *Journal of Applied Business and Technology*, 2.3 (2021), 251–60 (hlm. 254) <<https://doi.org/10.35145/jabt.v2i3.82>>.

sebagai guru. Keahlian dalam melakukan tugas tersebut perlu dimiliki guru untuk memberikan kinerja yang optimal.

Disisi lainnya kinerja guru dinilai baik bisa dilihat dari bagaimana sikap atau perilaku guru ketika memberikan pelajaran kepada peserta didiknya. Hal ini dijelaskan dalam kitab Adabul 'Alim Wal Muta'allim karya Syekh Muhammad Hasyim Asy'ari. Dalam kitabnya memaparkan akhlak atau adab guru ketika mengajar. Adab yang dijelaskan diawali dari sejak hendak berangkat mengajar sampai selesainya bekerja. Berikut beberapa rincian adab guru seperti yang dijelaskan dalam kitab tersebut.

- 1) Sebelum memasuki kelas atau bekerja hendaknya membersihkan diri dari hadas, memakai wewangian dan pakaian sesuai aturan di tempat kerja.
- 2) Berniat menyebarkan ilmu karena Allah Swt, berdoa hendak keluar rumah.
- 3) Sesampainya di kelas guru mengucapkan salam, duduk dengan tenang dan siap menghadap ke arah kiblat, menjaga sikapnya supaya berwibawa dan tidak banyak bergurau serta tidak mengajar dalam keadaan lapar, haus, sangat marah dan mengantuk.
- 4) Ketika menjelaskan dengan posisi duduk maka hendaknya memilih tempat yang bisa dilihat oleh seluruh hadirin (peserta didik). Adapun ketika posisi berdiri

maka dengan posisi menatap seseorang yang sedang diajak bicara.

- 5) Memulai pembelajaran dengan basmallah, membaca ayat Al-Qur'an dan sholawat.
- 6) Mendahulukan materi pelajaran yang penting atau utama jika pada saat itu materi yang diajarkan sangat banyak. Kemudian, tidak menjelaskan materi yang masih diragukan. Selain itu, tidak menunda jawaban atas pertanyaan orang awam di pertemuan berikutnya karena hal ini termasuk matsadah (kerusakan) yang bisa membuat orang merasa bosan.
- 7) Tidak bersuara keras secara berlebihan dan sengaja berusaha melirihkan suara ketika menjelaskan materi sehingga tidak terdengar dalam jangkauan audiens. Namun, jika dalam kelas ada audiens yang pendengarannya kurang peka maka boleh saja mengeraskan suara sekadarnya. Disamping itu, tidak boleh berbicara terlalu cepat tetapi harus pelan dan tartil agar pendengar dapat memikirkan ucapan itu. Hal ini juga ditekankan dalam hadits diriwayatkan Khatib Al-baghdadi bahwasanya Nabi bersabda :

إِنَّ اللَّهَ تَعَالَى يُحِبُّ الصَّوْتِ الْخَفِيفَ وَيَكْرَهُ الصَّوْتِ الرَّفِيعَ

“Sesungguhnya Allah mencintai suara yang pelan dan lembut serta membenci suara keras yang nyaring”

- 8) Guru hendaknya berani menegur peserta didik yang melampaui batas (tidur atau berbicara dengan yang lain) ketika pelajaran dan kurang sopan dalam bertata krama.
- 9) Guru ketika ditanyai sesuatu yang tidak bisa dijawab maka sebaiknya menjawab dengan kata “aku tidak tahu”.
- 10) Menutup pembelajaran dengan kata “Wallahu’alam” atau “kini kita tutup dulu pembelajarannya dan pertemuan yang akan datang Insya Allah” atau lainnya yang senada. Lalu, ketika hendak keluar kelas sebaiknya diam sejenak untuk menghindari desak-desakkan.⁴⁷

Berdasarkan uraian sebelumnya dapat dipahami bahwa kinerja guru juga bisa perpaduan dari keprofesionalan dan akhlak mulia dalam mengajar. Selain itu, menekankan penerapan adab ketika mengajar supaya guru tidak hanya mentransfer ilmu tetapi menjadi tauladan secara moral dan terciptanya pengajaran yang bijak serta bermanfaat untuk karakter religius peserta didik.

b. Indikator Kinerja Guru

Berikut ini tabel indikator kinerja guru menurut para ahli yang telah terangkum dari berbagai sumber buku.

⁴⁷Syeikh Muhammad Hasyim Asy’ari, *Adabul ‘Alim Wal Muta’allim* (Jombang: Maktabah Turois Islam, t.t), hlm. 71-80.

Tabel 2. 3 Indikator Kinerja

Indikator Kinerja Guru	
Mustika, 2010	1. Menyusun rencana pembelajaran tiap pertemuan 2. Melaksanakan pembelajaran 3. Menilai hasil belajar siswa 4. Melaksanakan tindak lanjut
Uno dan Lamatenggo, 2012	1. Kualitas kerja 2. Kecepatan atau ketepatan kerja 3. Inisiatif dalam kerja 4. Kemampuan kerja 5. Komunikasi
McShane dan Von Glinow, 2018	1. Produktivitas 2. Kualitas 3. Efisiensi 4. Kepatuhan 5. Inovasi

Pada penelitian ini menggunakan indikator kinerja dari McShane dan Von Glinow karena sesuai dengan fenomena yang diamati oleh peneliti amati di lokasi penelitian. Berdasarkan pandangan McShane dan Von Glinow dalam Harun menyatakan bahwa kinerja adalah upaya kerja individu atau kelompok untuk mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan. Hal ini dapat dilihat dari indikator-indikator berikut ini.

- 1) Produktivitas, yaitu kemampuan untuk menghasilkan hasil yang diinginkan dengan sumber daya yang tersedia.

- 2) Kualitas, yaitu kemampuan untuk memenuhi standar kualitas yang ditetapkan.
- 3) Efisiensi, yaitu kemampuan menyelesaikan tugas dalam waktu yang ditetapkan.
- 4) Kepatuhan, yaitu kemampuan untuk mengikuti aturan yang ditetapkan.
- 5) Inovasi, yaitu kemampuan menghasilkan ide-ide baru sebagai upaya meningkatkan hasil kerja.⁴⁸

Dengan demikian, kelima indikator kinerja tersebut dapat digunakan untuk mengukur seberapa baik seseorang bekerja. Produktivitas, kualitas, dan efisiensi menilai pencapaian hasil dan proses kerja, sementara kepatuhan dan inovasi menunjukkan kemampuan untuk mengikuti aturan sekaligus beradaptasi dengan perubahan dan menghasilkan ide atau karya baru.

c. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja

Kinerja seseorang terbentuk karena terdapat berbagai faktor yang memengaruhi. Berikut ini beberapa faktor yang menjadi dasar terbentuknya kinerja seseorang. Berdasarkan pendapat dari simanjuntak dalam Hendy menyatakan bahwa kinerja seseorang terbentuk karena adanya 3 faktor yaitu sebagai berikut.

⁴⁸E-book: Harun Lubis, *Peningkatan Kinerja Guru Pesantren Di Era Merdeka Belajar*, (Jakarta Barat: Naveela Publishing, 2023), hlm. 13.

- 1) Kualitas dan kemampuan individu, faktor ini kaitannya pada pendidikan atau pelatihan yang diperoleh, motivasi kerja, etos kerja, kondisi mental dan fisik seseorang.
- 2) Sarana pendukung, faktor ini kaitannya dengan keselamatan, kesehatan, fasilitas dan teknologi untuk bekerja. Selain itu, terkait pada seseorang agar merasa sejahtera saat bekerja dengan diberikan gaji, jaminan sosial dan keamanan kerja.
- 3) Supra sarana, faktor ini meliputi kebijakan pemerintah dan perusahaan atau organisasi dalam menjalankan proses kerja dan bagaimana memperlakukan seorang pekerja.⁴⁹

Disisi lain, kartini dalam Ulfa mengelompokkan dua faktor pendukung kinerja bagi guru yaitu faktor internal dan eksternal.

- 1) Internal mencakup motivasi, kesehatan, cita-cita, tujuan karir, kecerdasan, keterampilan, ketekunan kemampuan dan sesuatu yang diminati.
- 2) Eksternal mencakup lingkungan keluarga, lingkungan kerja, hubungan dengan pimpinan, sarana prasarana dan manajemen kegiatan guru di kelas.⁵⁰

⁴⁹E-book: Hendy Tannady, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Expert, 2017), hlm. 154.

⁵⁰E-book: Maria Ulfa, *Manajemen Kinerja Guru*, (Aceh: Yayasan Pena, 2020), hlm. 15.

Pernyataan kutipan di atas menjelaskan bahwa kinerja dapat terbentuk karena ada yang memengaruhi baik berasal dari bawaan setiap individu maupun di luar faktor tersebut. Kedua faktor ini jika digabungkan maka dapat memberikan seseorang kekuatan yang memungkinkan untuk bekerja dengan maksimal.

B. Kajian Pustaka Relevan

Pada bagian ini, peneliti merangkum beberapa hasil kajian literatur sesuai dengan penelitian yang dilaksanakan ini.

1. Data penelitian dari Lisna dan rekannya memaparkan hasil pengujian parsial pada motivasi kerja menunjukkan tidak memengaruhi kinerja guru dengan taraf signifikansinya $0,179 > 0,05$. Hal ini berarti ada atau tidaknya peningkatan dan penurunan motivasi kerja yang dialami guru tidak membawa dampak pada kinerja. Pada penelitian Lisna, kinerja guru meningkat karena adanya kompensasi dan faktor variabel lainnya yang tidak diteliti sebanyak 38,9%.⁵¹
2. Data penelitian dari Kharis dan rekannya memaparkan bahwa memaparkan pengujian parsial mendapat hasil untuk motivasi kerjanya tidak memengaruhi kinerja guru dengan taraf

⁵¹Nur Lisna Hidayani, Rahmi Widiyanti, and Apriya Santi, "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Kuin Utara 4 Banjarmasin", *Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 10.1 (2024), 001-007 (hlm. 5) <<https://ejournal.stiepancasetia.ac.id/jieb/article/view/1471>>.

signifikansinya $0,406 > 0,05$. Hal ini berarti ada atau tidaknya motivasi kerja yang dialami guru tidak membawa dampak pada kinerja. Pada penelitian ini, kinerja guru dipengaruhi oleh faktor lain berupa adanya supervisi.⁵²

3. Data penelitian dari Mahdi dan rekannya memaparkan bahwa yang memengaruhi kinerja guru yaitu motivasi kerja, nilai significansinya bertaraf $0,000 < 0,05$. Hasil penelitiannya juga menunjukkan motivasi kerja bernilai positif dan kinerjanya tergolong rendah sebesar 37,1%. Penelitian Mahdi menyimpulkan bahwa setiap terjadi peningkatan pada variabel motivasi kerja maka terjadi peningkatan pula kinerja guru. Lebih lanjut, mengacu pada hasil penelitian, kinerja guru lebih baik ketika mereka lebih termotivasi dalam pekerjaannya.⁵³
4. Data penelitian dari Hairudin dan rekannya memaparkan bahwa stres kerja tidak memengaruhi pada kinerja guru dengan taraf significansi $0,693 > 0,05$. Pada penelitian Hairudin, kinerja guru dipengaruhi oleh faktor lain yaitu lingkungan kerja secara positif

⁵²M. Kharis Fadillah and others, 'Pengaruh Supervisi Kepala Madrasah Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Aliyah Negeri Se-Kabupaten Malang', *Leadership: Jurnal Mahasiswa Manajemen Pendidikan Islam*, 4.2 (2023), 262–80 (hlm. 272) <<https://doi.org/https://doi.org/10.32478/leadership.v4i2.1790>>.

⁵³Mahdi, Yulius Mataputun, and Ida M Hutabarat, "The Effect of Work Motivation on Teacher Performance at Private Vocational High Schools in Biak Numfor District , Papua", *Journal of Education and Learning Review*, 2.3 (2023), hlm. 18–19 <<https://doi.org/doi.org/10.56943/sujana.v2i3.386> The>.

dan signifikan berarti lingkungan kerja yang positif dapat membuat kinerja gurunya juga positif.⁵⁴

5. Data penelitian dari Yohanes Pattiasina dan rekannya memaparkan hasil pengujian parsial pada stres kerja menunjukkan memengaruhi kinerja guru dengan t_{hitung} bernilai $10,838 > t_{tabel}$ 1,67591. Hasil penelitiannya juga menunjukkan stres kerjanya bernilai positif dan apabila ditingkatkan akan meningkatkan kinerja sebesar 62,4%. Selain itu, faktor variabel lainnya yang tidak diteliti sebanyak 39,2%.⁵⁵
6. Data penelitian dari Purnaya Sari Tarigan memaparkan pengujian parsial mendapat hasil untuk motivasi kerjanya tidak memengaruhi kinerja guru dengan taraf signifikansinya $0,965 > 0,05$. Hal ini berarti ada atau tidaknya motivasi kerja yang dialami guru tidak membawa dampak pada kinerja. Pada penelitian Purnaya, kinerja guru meningkat karena adanya lingkungan kerja yang kondusif dan faktor variabel lainnya yang tidak diteliti sebanyak 78,8%.⁵⁶

⁵⁴Hairudin, Eka Travilta Oktaria, and Wenda, 'Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada MAN 1 Pesisir Barat', *Jurnal Riset Akuntansi Dan Manajemen*, 12.1 (2023), 57–65 (hlm. 62–63) <<https://doi.org/s://doi.org/10.33024/jur.jeram.v12i1.11522>>.

⁵⁵Yohanes Pattiasina, Stenly R Titioka, and Join R Luturmas, 'Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Ambon Di Kota Ambon', *Jurnal Administrasi Terapan*, 2.2 (2023), 383–93 (hlm. 391) <<https://ejournal-polnam.ac.id/index.php/JAT/article/view/2073>>.

⁵⁶Purnaya Sari Tarigan, "Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Multi Karya Medan", *Jurnal Manajemen, Akuntansi, Ekonomi*, 1.1 (2022), 2016–21 (hlm. 4) <https://doi.org/10.59066/jmae.v1i1.22>>.

7. Data penelitian dari Irma dan rekannya memaparkan bahwa kinerja bisa dipengaruhi oleh motivasi kerja yang signifikan dengan nilai $t_{hitung} 4,915 > t_{tabel} 1,660$. Hasil tersebut juga menunjukkan motivasi kerja memiliki keterkaitan pengaruh yang cukup kuat dan positif pada kinerja, artinya apabila guru diberikan aspek-aspek dorongan motivasi maka akan membuat kemaksimalan kinerjanya semakin bertambah.⁵⁷
8. Data penelitian dari Muhammad Husni dan rekannya memaparkan hasil pengujian parsial pada stres kerja menunjukkan tidak memengaruhi kinerja guru dengan taraf signifikansinya $0,556 > 0,05$. Pada penelitian Husni, kinerja guru dipengaruhi oleh variabel lain yaitu kompensasi secara signifikan. Hal ini berarti ada atau tidaknya stres yang dialami guru tidak membawa dampak pada kinerja.⁵⁸
9. Data penelitian dari Sufriadi dan rekannya memaparkan bahwa stres kerja ada pengaruhnya pada kinerja guru secara positif dan signifikan dengan nilai $t_{hitung} 3,760 > t_{tabel} 2,034$. Hasil tersebut berarti apabila pengelolaan stresnya baik maka berdampak positif pula pada kinerja guru. Selain stres kerja, ada komitmen organisasi

⁵⁷Irma Br Tarigan and Indah Rianti Panggabean, 'Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru-Guru Di SMK Negeri 7 Medan', *Jurnal Global Manajemen*, 11.1 (2022), 199–211 (hlm. 210)
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.46930/global.v11i1.1604>.

⁵⁸Muhamad Husni Anabanu, Burhanudin Gesi, and Herni Sunarya, "Pengaruh Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Dan Sekolah Dasar Di Kecamatan Amanuban Timor", *Jurnal Manajemen*, 4.2 (2020), hlm. 215

dan kepuasan kerja beban kerja yang lebih memengaruhi kinerja dan sebanyak 55,9% terdapat faktor lain yang mempengaruhi.⁵⁹

10. Data penelitian dari Rita Hayati dan rekannya memaparkan bahwa motivasi kerja ada pengaruhnya secara signifikan pada kinerja guru dengan nilai $t_{hitung} 6,879 > t_{tabel} 2,018$. Hasil penelitiannya juga menunjukkan setiap terjadi peningkatan pada variabel motivasi kerja maka terjadi peningkatan pula kinerja guru sebanyak 1,388. Selain itu, menemukan selain motivasi kerja terdapat faktor lain yang memengaruhi kinerja guru yaitu komitmen organisasi.⁶⁰

Pada hasil tinjauan kajian pustaka di atas, memiliki korelevan dengan penelitian ini. Selain itu, terdapat perbedaan untuk menghindari pengulangan penelitian yang sudah dilakukan. Dengan demikian, melakukan tinjauan kajian pustaka dapat melihat sejauh mana penelitian yang dilaksanakan memiliki keorisinalitasan. Berikut ini tabel ringkasan perbandingan antara penelitian sekarang ini dengan penelitian relevan sebelumnya.

⁵⁹Sufriady Halomoan Hasibuan and others, 'Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Atas Ypi Amir Hamzah Medan', *JMB (Jurnal Manajemen Dan Bisnis)*, 3.2 (2021), 237–49 (hlm. 245–46) <<https://doi.org/https://doi.org/10.30743/jmb.v3i2.4276>>.

⁶⁰Rita Hayati, Yasir Arafat, and Artanti Puspita Sari, 'Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru', *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 5.2 (2020), 100 (pp. 107–8) <<https://doi.org/10.31851/jmksp.v5i2.3753>>.

Tabel 2. 4 Persamaan dan Perbedaan Kajian Pustaka Relevan

Peneliti	Metode Penelitian	Persamaan	Perbedaan
Nur Lisna Hidayani ¹ , Rahmi Widiyanti ² , Apriya Santi ³ 2024	1. Penelitian kuantitatif dengan desain <i>cross sectional</i> 2. Penelitian di SD Negeri Kuin Utara 4 Banjarmasin 3. Sampel 30 responden dengan teknik sampel jenuh 4. X_1 = kompensasi X_2 = motivasi kerja Y = kinerja guru 5. Data diperoleh dari kuesioner 6. Analisis regresi linier berganda dengan SPSS tidak disebutkan versinya	1. Variabel kinerja guru & motivasi kerja 2. Analisis regresi linier berganda 3. Sampel jenuh	1. Penelitian kuantitatif berjenis asosiatif dengan analisis deskriptif statistik 2. Meneliti variabel lain yaitu stres kerja sebagai (X_1) 3. Indikator dan instrumen berbeda 4. Penelitian ini di SMPN 1 Bulakamba Brebes Jateng 5. Meneliti 53 guru ditingkat SMP, sedangkan Penelitian Lisna

Peneliti	Metode Penelitian	Persamaan	Perbedaan
			meneliti 30 guru di tingkat SD 6. Alat olah data penelitian ini memakai SPSS 24
M. Kharis Fadillah ¹ Muhammad Ihsan Dacholfany ² Riyuzen Praja Tuala ³ Hesti Winingsih ⁴ 2023	1. Kuantitatif expost facto 2. Penelitian di MAN se-Kabupaten Malang 3. Sampel 60 responden dengan teknik sampel jenuh 4. X_1 = supervisi kepala madrasah, X_2 = motivasi kerja, Y = kinerja guru 5. Data diperoleh dari kuesioner 6. Analisis regresi linier berganda	1. Variabel motivasi kerja dan kinerja guru 2. Analisis regresi linier berganda 3. Teknik sampel jenuh	1. Penelitian ini termasuk kuantitatif asosiatif, sedangkan penelitian Kharis penelitian expost facto 2. Pada penelitian Kharis (X_1) nya yaitu supervisi, sedangkan penelitian ini stres kerja sebagai (X_1) 3. Indikator dan instrumen berbeda

Peneliti	Metode Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	7. Indikator X_1 = dari Mulyasa, Oliva, Glikman, Neagley & Evan, Robbin & Hallenback X_2 = dari McClelland Y = dari Tim Badan PSDMP dan PMP, Tim Direktorat Profesi Pendidik Dirjen PMPTK Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan		4. Penelitian ini di SMPN 1 Bulakamba Brebes Jateng 5. Meneliti 53 guru di tingkat SMP, sedangkan penelitian Kharis meneliti 60 guru tingkat MAN 6. Alat olah data penelitian ini memakai SPSS 24
Mahdi¹, Yulius Mataputun², Ida M. Hutabarat³ 2023	1. Pendekatan kuantitatif dengan jenis kausal 2. Penelitian di empat SMK Kabupaten Biak Numfor Papua 3. Sampel 115 responden	1. Pendekatan kuantitatif jenis kausal atau asosiatif 2. Variabel kinerja guru & motivasi kerja 3. Menggunakan teknik sampel yang sama yaitu sampel jenuh	1. Meneliti variabel lain yaitu stres kerja sebagai (X_1) 2. Pada penelitian Mahdi hanya meneliti dua variabel, sedangkan

Peneliti	Metode Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	dengan teknik sampel jenuh 4. X_1 = motivasi kerja, Y= kinerja guru 5. Data diperoleh dari kuesioner 6. Analisis regresi linier sederhana dengan SPSS 25.00		penelitian ini tiga variabel 3.Indikator dan instrumen berbeda 4. Penelitian ini di SMPN 1 Bulakamba Brebes Jateng 5. Meneliti 53 guru di tingkat SMP, sedangkan penelitian Mahdi meneliti 115 di empat sekolah tingkat SMK 6.Alat olah data penelitian ini memakai SPSS 24
Hairudin¹ Eka Travilta Oktaria²	1.Pendekatan kuantitatif	1.Pendekatan kuantitatif	1.Meneliti variabel lain yaitu motivasi

Peneliti	Metode Penelitian	Persamaan	Perbedaan
Wenda ³ 2023	2. Penelitian di MAN 1 Pesisir Barat 3. Sampel 54 responden dengan teknik <i>nonprobability sampling</i> 4. X_1 = lingkungan kerja, X_2 = stres kerja, Y = kinerja guru 5. Analisis regresi linier berganda menggunakan SPSS 21 6. Data diperoleh dari kuesioner 7. Indikator X_1 = Afandi 2018, X_2 = Afandi 2018, Y = Mangkuneigara 2013	2. Variabel kinerja guru & stres kerja 3. Menggunakan dengan teknik sampel jenuh 5. Analisis regresi linier berganda	kerja sebagai (X_2) 2. Pada penelitian Hairudin (X_1) nya yaitu lingkungan kerja, sedangkan penelitian ini stres kerja sebagai (X_1) 4. Indikator dan instrumen berbeda 5. Penelitian ini di SMPN 1 Bulakamba Brebes Jateng 6. Meneliti 53 guru di tingkat SMP, sedangkan Penelitian Hairudin meneliti 54

Peneliti	Metode Penelitian	Persamaan	Perbedaan
			guru di tingkat MAN 7. Alat olah data penelitian ini memakai SPSS 24
Yohanes Pattiasina ¹ Stenly R. Titioka ² Join R. Luturmas ³ 2023	1. Pendekatan kuantitatif 2. Penelitian di SMA Negeri 1 Ambon 3. Sampel 53 responden dengan teknik sampel jenuh 4. X_1 = Stres kerja, (Y) = Kinerja guru 5. Data diperoleh dari kuesioner 6. Analisis data regresi linear sederhana memakai SPSS 21	1. Pendekatan kuantitatif 2. Variabel kinerja dan stres kerja 3. Jumlah sampel	1. Meneliti variabel lain yaitu (X_2) = motivasi kerja 2. Penelitian Yohanes ada dua variabel yang diteliti, sedangkan penelitian ini ada tiga variabel 4. Indikator dan instrumen berbeda 5. Meneliti 53 guru ditingkat SMP, sedangkan penelitian

Peneliti	Metode Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	7. Indikator stres kerja = dari Suwanto dan Priansa 2013 kinerja = dari Siagian 2005		Yohanes meneliti 53 guru tingkat SMA 6. Penelitian ini di SMPN 1 Bulakamba Brebes Jateng 7. Alat olah penelitian ini memakai SPSS 24
Purnaya Sari Tarigan 2022	1. Penelitian kuantitatif deskriptif 2. Penelitian di SMK Multi Karya Medan 3. Sampel 47 responden dengan teknik sampel jenuh 4. X_1 = lingkungan kerja, X_2 = motivasi kerja dan Y = kinerja guru	1. Penelitian kuantitatif deskriptif 2. Variabel kinerja guru & motivasi kerja 3. Analisis regresi linier berganda 4. Sampel jenuh	1. Meneliti variabel lain yaitu stres kerja sebagai (X_1) 2. Indikator dan instrumen berbeda 3. Penelitian ini di SMPN 1 Bulakamba Brebes Jateng 4. Penelitian Purnaya

Peneliti	Metode Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	5.Data diperoleh dari kuesioner 6. Analisis regresi linier berganda menggunakan SPSS 21 7. Indikator $X_1 =$ Sudarmayanti 2013, $X_2 =$ dari Priansa 2018 $Y =$ dari Wau 2018		meneliti 47 guru SMK, sedangkan penelitian ini meneliti 53 guru tingkat SMPN 5.Alat olah data memakai SPSS 24
Irma Br Tarigan¹ Indah Rianti Panggabean² 2022	1. Kuantitatif 2. Penelitian di SMK Negeri 7 Medan 3. Sampel 97 responden dengan teknik <i>random slovin</i> 4. $X_1 =$ motivasi kerja, $(Y) =$ kinerja guru	1. Kuantitatif 2.Variabel kinerja guru & motivasi kerja	1.Meneliti variabel lain yaitu stres kerja sebagai (X_1) 2.Pada penelitian Irma (X_1) nya yaitu motivasi kerja, sedangkan penelitian ini

Peneliti	Metode Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	5. Data diperoleh dari kuesioner 6. Analisis regresi linier sederhana 7. Indikator X_1 = dari Hamzah B. Uno Y = dari Supardi		stres kerja sebagai (X_1) 3. Indikator dan instrumen berbeda 4. Penelitian ini di SMPN 1 Bulakamba Brebes Jateng 5. Meneliti 53 guru di tingkat SMP, sedangkan penelitian Irma meneliti 97 guru tingkat SMK 6. Sampel jenuh 7. Alat olah data penelitian ini memakai SPSS 24

Peneliti	Metode Penelitian	Persamaan	Perbedaan
Muhammad Husni Anabanu Burhanudin Gesi Herni Sumarya 2020	1. Pendekatan kuantitatif 2. Penelitian di seluruh MI dan SD kec. Amanuban Timur 3. Sampel 60 responden dengan teknik acak 4. X_1 = kompensasi, X_2 = stres kerja dan Y kinerja guru 5. Data diperoleh menggunakan kuesioner 6. Analisis regresi linier berganda 7. Indikator X_1 dan X_2 = dari Hasibuan 2014, Y = dari Riordan 2010 dan Mangkunegara 2011	1. Pendekatan kuantitatif 2. Variabel kinerja guru & stres kerja 3. Analisis regresi linier berganda	1. Meneliti variabel lain yaitu motivasi kerja sebagai (X_2) 2. Pada penelitian Husni (X_1) nya yaitu kompensasi, sedangkan penelitian ini stres kerja sebagai (X_1) 3. Indikator dan instrumen berbeda 4. Penelitian ini berlokasi di Brebes Jateng, sedangkan penelitian Husni di NTT 5. Penelitian Husni meneliti 60

Peneliti	Metode Penelitian	Persamaan	Perbedaan
			guru MI & SD, sedangkan penelitian ini meneliti 53 guru SMPN 1 Bulakamba 6. Analisis data penelitian ini memakai SPSS 24.00, sedangkan penelitian Husni tidak dijelaskan alat untuk mengolah datanya
Sufriady Halomoan Hasibuan¹ Suhandi² Said Zainal Abidin³ Muzakkir⁴ Koko Nugroho⁵	1. Kuantitatif 2. Penelitian di Amir Hamzah Medan 3. Sampel 48 responden dengan teknik sampel jenuh 4. Variabel yang diteliti X_1 = komitmen	1. Variabel kinerja guru dan stres kerja 2. Analisis regresi linier berganda 3. Menggunakan teknik sampel yang sama yaitu sampel jenuh	1. Meneliti variabel lain yaitu motivasi kerja sebagai (X_2) 2. Pada penelitian Sufriady (X_1) nya komitmen organisasi sedangkan

Peneliti	Metode Penelitian	Persamaan	Perbedaan
2021	organisasi, X_2 = kepuasan kerja, X_3 = stress kerja, Y = kinerja guru 5.Data diperoleh dari kuesioner		penelitian ini stres kerja sebagai (X_1) 3.Indikator dan instrumen berbeda 4. Penelitian ini di SMPN 1 Bulakamba Brebes Jateng 5. Meneliti 48 guru, sedangkan penelitian ini meneliti 53 guru di tingkat SMP 6.Alat olah data penelitian ini memakai SPSS 24.00
Rita Hayati¹ Yasir Arafat² Artanti Puspita Sari³	1. Kuantitatif dengan jenis korelasi	1.Pendekatan kuantitatif 2.Variabel kinerja guru & motivasi kerja	1.Meneliti variabel lain yaitu stres kerja sebagai (X_1)

Peneliti	Metode Penelitian	Persamaan	Perbedaan
2020	2. Penelitian di SMAN 1 Sungai Rotan 3. Sampel 44 responden dengan metode sensus 4. Variabel yang diteliti, X_1 = komitmen organisasi X_2 = motivasi kerja Y = kinerja 5. Data diperoleh dari kuesioner dan dokumentasi 6. Indikator X_1 = dari Allen, Meyer dan Smith 2008 X_2 = dari Uno 2019 Y = dari Usman 2018 7. Analisis data regresi linear berganda		2. Indikator dan instrumen berbeda 5. Penelitian ini di SMPN 1 Bulakamba Brebes Jateng 6. Meneliti 53 guru di tingkat SMP, sedangkan penelitian Rita meneliti 44 guru tingkat SMA 7. Sampel jenuh 8. Alat olah data penelitian ni memakai SPSS 24

C. Rumusan Hipotesis

Pada penelitian di SMPN 1 Bulakamba ada tiga variabel untuk diteliti dengan mengajukan hipotesis berikut ini.

1. X_1 dan X_2 terhadap Y

- a. H_a : Ada pengaruh stres dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMPN 1 Bulakamba Brebes
- b. H_0 : Tidak ada pengaruh stres dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMPN 1 Bulakamba Brebes

2. X_1 terhadap Y

- a. H_a : Ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja guru SMPN 1 Bulakamba Brebes
- b. H_0 : Tidak ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja guru SMPN 1 Bulakamba Brebes

3. X_2 terhadap Y

- a. H_a : Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SMPN 1 Bulakamba Brebes
- b. H_0 : Tidak ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SMPN 1 Bulakamba Brebes

Penelitian ini merumuskan hipotesis tersebut karena berdasar pada penelitian terdahulu meneliti variabel yang sama dengan penelitian ini, lalu memperoleh hasil ada yang berpengaruh dan ada pula yang tidak. Oleh karena itu, peneliti menduga atau memberikan kesimpulan sementara pada hasil penelitian ini untuk setiap variabel ada yang berpengaruh dan tidak dapat berpengaruh.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Sebagaimana mengutip pendapat dari Sugiyono dalam bukunya Karimuddin, mengartikan kuantitatif sebagai pendekatan penelitian yang berfokus pada pengukuran dan pengujian data secara objektif dengan melibatkan pengambilan sampel, pengumpulan data menggunakan instrumen serta melakukan penganalisaan data secara statistik guna menguji hipotesis.⁶¹

Selanjutnya jenis penelitian ini memakai metode asosiatif dengan teknik analisis regresi linear berganda. Metode ini termasuk bagian dari pendekatan kuantitatif yang harus diidentifikasi dan saling dihubungkan untuk diketahui apakah terdapat pengaruh atau hubungan sebab-akibat antara variabel-variabel yang diteliti.⁶²

Dengan demikian, penelitian ini menggunakan metode tersebut dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel yang diteliti punya keterkaitan atau bahkan saling memengaruhi. Selain itu, didasarkan

⁶¹E-book: Karimuddin Abdullah and others, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, (Aceh: Yayasan Penerbit Muhammad Zaini, 2022), hlm. 1.

⁶²E-book: Tamaulina Br Sembiring and others, *Buku Ajar Metodologi Penelitian (Teori Dan Praktik)*, (Karawang1: Saba Jaya, 2024), hlm. 5.

untuk menguji teori dan menemukan hasil hipotesis yang sudah disebutkan sebelumnya.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

SMPN 1 Bulakamba dijadikan sebagai tempat penelitian dengan alamat lengkapnya di Jalan Cipugur, Desa Banjaratma, Kecamatan Bulakamba, Kabupaten Brebes. Pemilihan tempat penelitian ini dikarenakan berdasarkan tinjauan literatur belum ada peneliti sebelumnya yang melakukan penelitian di tempat tersebut dengan fokus penelitian yang sama seperti penelitian ini. Dengan demikian, peneliti mengisi celah dalam penelitian sebelumnya serta memberikan kontribusi baru pada bidang yang diteliti.

Pada tinjauan berlanjut, peneliti melakukan pra riset langsung ke tempat penelitian. Dari hasil pra riset peneliti menemukan gambaran stres dan motivasi kerja yang dialami guru. Selain itu, sekolah tersebut memiliki data yang mudah diakses untuk keperluan penelitian serta jumlah gurunya memenuhi syarat dijadikan sebagai sampel penelitian. Alasan-alasan ini menjadi dasar kuat peneliti untuk memungkinkan penelitian agar lancar dan memperoleh data yang akurat.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini diawali dengan melakukan pra riset pada tanggal 23-29 Agustus 2024. Kemudian, saat pelaksanaan riset dengan menyebarkan kuesioner dilakukan 4-16 November 2024.

C. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi Penelitian

Mengutip pendapat Sugiyono dalam bukunya Sulaiman, mendeskripsikan populasi adalah sekumpulan objek atau subjek yang karakteristik dan jumlahnya dipilih oleh peneliti untuk dipahami serta dicari kesimpulannya.⁶³ Jadi, populasi dapat dipahami sebagai seluruh objek atau subjek yang dijadikan sasaran penelitian. Adapun populasi pada penelitian ini yaitu seluruh guru SMPN 1 Bulakamba Brebes yang berjumlah 53 orang.

2. Sampel Penelitian

Sampel pada penelitian kuantitatif berdasarkan Sugiyono adalah jumlah dan karakteristik yang mewakili sebenarnya keseluruhan populasi untuk diambil. dan diambil dari populasi.⁶⁴ Ini berarti sampel diambil dari populasi. Dalam pengambilan sampel tidak bisa dilakukan cara sembarangan dan memerlukan teknik sampling.

Penelitian ini memiliki jumlah populasi sebanyak 53, maka metode pemilihan sampel yang digunakan yaitu *non probabilitas* dengan teknik sampling jenuh atau populasi yang mana apabila jumlah populasinya kecil, maka pemilihan sampel untuk

⁶³E-book: Sulaiman Saat and Sitti Mania, *Pengantar Metodologi Penelitian Panduan Bagi Peneliti Pemula Dilengkapi Petunjuk Praktis : Penelitian Eksperimen, Penelitian Ex Post Facto, Penelitian Survei, Penelitian Tindakan Kelas (PTK)*, (Sulawesi Selatan: Pusaka Almaida, 2020), hlm. 65.

⁶⁴Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R & D*, (Bandung: Alfabeta, 2019), hlm. 127.

digunakan yaitu seluruh jumlah populasi.⁶⁵ Peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel ini karena mengacu pada penentuan sampel yang layak menurut Arikunto dikutip oleh Hermawan bahwa jika subyek atau populasinya kurang dari 100, maka lebih baiknya semua dijadikan sampel.⁶⁶ Jadi, berdasar pada pendapat tersebut peneliti menggunakan keseluruhan populasi untuk diteliti karena jumlahnya yang kecil dan diharapkan dapat memberikan gambaran kondisi sebenarnya di tempat penelitian secara keseluruhan.

D. Variabel dan Indikator Penelitian

1. Variabel Penelitian

Hadji mengemukakan variabel diartikan suatu unsur dari objek yang diteliti, mencakup variasi, faktor kondisi, keadaan, perlakuan dan unsur lainnya yang dapat memberikan dampak pada temuan penelitian.⁶⁷ Sedangkan, pada pendapat yang dikemukakan oleh Sugiyono, variabel sebagai sesuatu yang berupa apa saja dan sudah penulis tentukan untuk dikaji serta dipahami lebih lanjut agar memperoleh informasi, kemudian dilakukan penarikan

⁶⁵E-book: Rifa'i Abubakar, *Pengantar Metodologi Penelitian*, (Yogyakarta: Suka Press UIN Sunan Kalijaga, 2021), hlm. 65.

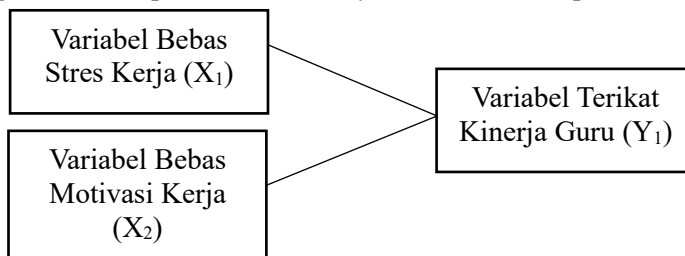
⁶⁶E-book: Iwan Hermawan, *Metodologi Penelitian Pendidikan : Kuantitatif, Kualitatif & Mixed Methode*, (Kuningan: Hidayatul Quran Kuningan, 2019), hlm. 64.

⁶⁷E-book: Has'ad Rahman Attamimi and others, *Metode Penelitian*, (Malang: Literasi Nusantara Abadi, 2023), hlm. 23.

kesimpulan.⁶⁸ Dari dua definisi, variabel dipahami sebagai segala sesuatu dalam objek penelitian yang sudah ditentukan oleh peneliti untuk diteliti dan diperoleh hasil kesimpulannya.

Berdasarkan tujuan di penelitian ini. Maka kedudukan untuk variabelnya yaitu bebas dan terikat. Variabel bebas diartikan sebagai variabel yang memengaruhi variabel tidak bebas, dan pengaruh ini biasanya diuji atau dianalisis dalam penelitian. Sementara itu, variabel tidak bebas diartikan sebagai variabel akibat karena perubahannya bergantung pada variabel bebas.⁶⁹

Berikut ini gambaran ketiga variabel dalam penelitian ini dengan berdasar pada kedudukannya dalam variabel penelitian.



2. Indikator Penelitian

Indikator penelitian merupakan alat ukur untuk menilai suatu variabel yang diteliti sebelum instrumen dikembangkan. Berikut indikator variabel yang digunakan pada penelitian ini.

⁶⁸E-book: Sari Anita and others, *Dasar-Dasar Metodologi Penelitian*, (Jayapura: Angkasa Pelangi, 2023), hlm. 71.

⁶⁹E-book: Djaali, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2020), hlm. 27.

Tabel 3. 1 Indikator Penelitian

Variabel Stres Kerja (X₁)		Sumber
Indikator Stres Kerja (X₁)	1. Konflik Peran	Robbins Dan Judge (2019)
	2. Peran Berlebih	
	3. <i>Pupil Recalcitrance</i>	Manthei Dan Solman (1988)
	4. <i>Curriculum Demands</i>	
	5. <i>Community Antagonism</i>	
	6. <i>Time Demands</i>	
	7. Gejala Fisiologis	Robbins (2006)
	8. Gejala Psikologis	
Variabel Motivasi Kerja (X₂)		Sumber
Indikator Motivasi Kerja (X₂)	1. Pencapaian Yang Diraih	Frederick Herzberg (1968)
	2. Pengakuan Orang Lain	
	3. Pekerjaan Itu Sendiri	
	4. Pertumbuhan	
	5. Pengawasan Atau Supervisi	
	6. Hubungan Dengan Rekan Kerja	
	7. Kondisi Kerja	
	8. Gaji	
Variabel Kinerja Guru (Y)		Sumber
Indikator Kinerja Guru (Y)	1. Produktivitas	Mcshane Dan Von Glinow (2018)
	2. Kualitas	
	3. Efisien	
	4. Kepatuhan	
	5. Inovasi	

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Jenis Data

Penelitian ini merupakan penelitian dengan pendekatan kuantitatif. Maka dari itu, jenis data yang disajikan bersifat numerik atau berbentuk angka guna mengukur seberapa pengaruh antara variabel-variabel yang telah ditentukan. Dalam data kuantitatif yang diperlukan untuk penelitian ini mencakup total semua guru yang ada di sekolah ini.

2. Sumber Data

Berdasarkan pendapat dari Sutopo dikutip oleh Abigail menyatakan bahwa sumber data adalah bagaimana cara perolehan data dengan memakai metode tertentu berupa manusia, artefak ataupun dari berbagai dokumen. Sumber data ini digolongkan menjadi dua yaitu primer dan sekunder.⁷⁰

Sumber data primer yaitu peneliti melakukan pengumpulan data dengan datang langsung ke lapangan melakukan observasi, survey dan wawancara kepada responden yang diteliti. Data primer dianggap sebagai data yang akurat. Maka dari itu, untuk mendapatkan keakuratan data pada penelitian ini melakukan wawancara dan menyebarkan angket atau kuesioner kepada guru sebagai responden.

⁷⁰E-book: Abigail Soesana and others, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, (Medan: Yayasan Kita Menulis, 2023), hlm. 36–38.

Lebih lanjut pada penjelasan data sekunder yaitu peneliti melakukan pengumpulan data melalui orang lain bukan dari yang diteliti langsung atau lewat dokumen pendukung seperti situs publikasi, artikel jurnal, buku, dokumen milik lembaga atau organisasi dan sumber-sumber lain. Untuk mendukung data penelitian ini maka peneliti juga menggunakan data dokumen yang menjelaskan kondisi guru di SMPN 1 Bulakamba serta file pendukung lainnya seperti artikel jurnal dan buku.

3. Teknik Pengumpulan Data

Peneliti memakai angket atau kuesioner sebagai teknik utama dalam memperoleh data pada penelitian ini. Adapun teknik wawancara dan dokumentasi sebagai pendukung tambahan dalam memperoleh data.

a. Kuesioner

Sugiyono menjelaskan kuesioner sebagai alat atau instrumen data dikumpulkan dengan cara membuat seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis untuk diberikan kepada responden.⁷¹ Kuesioner diperlukan untuk mengukur variabel penelitian dan dapat diberikan baik secara pribadi, diserahkan langsung kepada responden ataupun disebarkan secara elektronik.⁷² Maka dari itu, peneliti untuk

⁷¹E-book: Rani Rahim and others, *Metodologi Penelitian : Teori Dan Praktik* (Tasikmalaya: Perkumpulan Rumah Cemerlang Indonesia, 2021), hlm. 88.

⁷²E-book: Imam Santoso and Harries Madiistriyanto, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, (Tangerang: Indigo Media, 2021), hlm. 158.

memperoleh data jawaban dari responden mengenai pertanyaan variabel yang diteliti melakukan pembuatan kuesioner sebagai instrumen atau alat utama dalam pemerolehan data.

Pada penelitian ini menggunakan formulir kuesioner berisikan berbagai pernyataan terkait stres kerja, motivasi kerja dan kinerja. Formulir ini dalam bentuk kertas yang *diprint out* untuk dibagikan langsung kepada responden. Pemberian kuesioner dilakukan dengan mengumpulkan semua responden di sebuah tempat atau ruangan. Setelah mendapat jawaban dari responden, peneliti langsung memasukan jawaban secara manual kedalam komputer untuk diolah datanya.

Pengukuran variabel dalam kuesioner penelitian ini menggunakan skala likert. Berdasarkan pendapat dari Thurstone, skala likert adalah cara mengukur sikap seseorang terhadap sesuatu, seperti menerima atau menolak, menyukai atau tidak menyukai, serta menilai sesuatu dengan penilaian yang positif atau negatif. Lebih lanjut Thurstone berpendapat biasanya sikap ini dinyatakan dari tingkat paling negatif, netral, hingga paling positif, dan diberi tanda berupa kode,

angka atau simbol agar bisa dihitung.⁷³ Berikut ini gambaran pemberian pengkodean angka dalam skala likert.

Tabel 3. 2 Skala Likert Kuesioner

Kategori	Kode	Angka Penilaian	
		Skala Likert Positif	Skala Likert Negatif
Sangat Setuju	SS	5	1
Setuju	S	4	2
Netral	N	3	3
Tidak Setuju	TS	2	4
Sangat Tidak Setuju	STS	1	5

Tabel 3. 3 Kisi-Kisi Kuesioner Penelitian

Variabel Stres Kerja			
Indikator	Butir Pernyataan	Jumlah	Skala
Konflik peran	1, 2	2	Skala Likert 1,2,3,4,5 dan 5,4,3,2,1
Peran berlebihan	3, 4, 13	3	
<i>Pupil recalcitrance</i>	5, 6	2	
<i>Curriculum demands</i>	7, 14	2	
<i>Community antagonism</i>	8, 9	2	
<i>Time demands</i>	10, 15	2	
Gejala fisiologis	11, 16	2	
Gejala psikologis	12, 17	2	
Variabel Motivasi Kerja			
Indikator	Butir Pertanyaan	Jumlah	Skala

⁷³Jonathan Sarwono, *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Edisi 2*, (Yogyakarta: Suluh Media, 2018), hlm. 96-97.

Variabel Stres Kerja			
Indikator	Butir Pernyataan	Jumlah	Skala
Pencapaian yang diraih	1,2	2	Skala Likert 5,4,3,2,1
Pengakuan orang lain	3,4	2	
Pekerjaan itu sendiri	5, 12	2	Dan 1,2,3,4,5
Pertumbuhan	6, 7	2	
Pengawasan atau supervisi	8, 13	2	
Hubungan dengan rekan kerja	9, 14	2	
Kondisi kerja	10, 15	2	
Gaji	11,16	2	
Variabel Kinerja			
Indikator	Butir Pertanyaan	Jumlah	Skala
Produktivitas	1, 8, 9	3	Skala Likert 1,2,3,4,5 dan 5,4,3,2,1
Kualitas	2, 10, 11	3	
Efisien	3, 4, 12	3	
Kepatuhan	5, 6, 13	3	

b. Wawancara

Wawancara merupakan cara memperoleh informasi penelitian melalui bertanya dan menjawab antara peneliti dengan responden secara tatap muka menggunakan panduan wawancara. Dalam penelitian ini menggunakan wawancara sebagai bahan pendukung dalam memperoleh gambaran informasi terkait stres kerja, motivasi kerja dan kinerja guru.

Adapun yang menjadi responden untuk diwawancarai yaitu kepala sekolah dan guru.

c. Dokumentasi

Dokumentasi pada penelitian kuantitatif digunakan untuk melengkapi data yang sudah didapatkan. Dokumentasi adalah pengambilan data dalam bentuk file dokumen, gambar, rekaman video yang sudah ada dan sesuai dengan topik penelitian.⁷⁴ Pada penelitian ini menggunakan dokumentasi untuk mendapatkan data berupa sejarah atau profil SMPN 1 Bulakamba, jumlah guru, pembagian tugas guru, jam mengajar guru, sarana prasarana dan sebagainya. Untuk mendapatkan data tersebut, peneliti bisa melakukan wawancara kepada yang bersangkutan baik guru maupun mencarinya langsung ke bagian administrasi sekolah supaya memberikan data yang dibutuhkan dalam bentuk *soft file* atau *hard file* maupun tautan. Selain itu, sebagai bentuk pendukung keaslian penelitian, peneliti menyertakan data berupa gambar kegiatan pada saat penelitian.

4. Uji Coba Instrumen

Uji instrumen perlu dilakukan dengan menguji validitas dan reliabilitas untuk mengetahui kevalidan, kesesuaian dan

⁷⁴E-book: Adhi Kusumastuti, Ahmad Mustamil Khoiron, and Taofan Ali Achmadi, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Yogyakarta: Deepublish, 2020), hlm. 67.

konsistenan alat ukur yang digunakan peneliti dalam memperoleh data. Berikut penjelasan secara detailnya.

a. Pengujian Validitas

Berdasarkan pendapat dari Arikunto, uji validitas adalah menguji instrumen yang akan digunakan benar-benar layak untuk mengukur apa yang diukur.⁷⁵Jadi, uji validitas instrumen merupakan sejauh mana kesesuaian atau kevalidan butir pernyataan dalam kuesioner untuk digunakan oleh peneliti sehingga memperoleh jawaban dari responden.

Pengujian validitas penelitian ini memakai *korelasi pearson product moment* dengan bantuan aplikasi SPSS 24. Instrumen dapat diketahui sesuai atau tidaknya untuk digunakan dengan cara menilai r_{hitung} dan r_{tabel} . Apabila $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ maka item pernyataan dalam kuesioner dinyatakan memenuhi validitas sehingga dapat digunakan. Begitupun sebaliknya, jika terdapat item yang tidak valid, maka sebaiknya tidak dimasukkan dalam pengujian. Adapun untuk menilai r_{tabel} nya, peneliti memakai signifikansi 5% dengan $df=(N-2)=53-2=51$ untuk menguji hipotesis dua arah maka nilai r_{tabel} nya yaitu 0,2681. Hal ini berarti jika $r_{hitung} \geq 0,2706$ maka item pernyataan kuesioner valid untuk digunakan.

⁷⁵E-book: Slamet Widodo and others, *Buku Ajar Penelitian*, (Bangka Belitung: Science Techno Direct, 2023), hlm. 53.

Berikut tabel data hasil uji validitas setiap item pernyataan pada penelitian ini yang diujikan kepada 53 responden.

- 1) Hasil uji validitas untuk menguji item pernyataan dari indikator stres kerja

Tabel 3. 4 Hasil Uji Validitas Stres Kerja

No	Hasil Validitas		Keterangan
	r_{hitung}	r_{tabel}	
ST1	0,637	$\geq 0,2706$	Valid
ST2	0,569	$\geq 0,2706$	Valid
ST3	0,763	$\geq 0,2706$	Valid
ST4	0,823	$\geq 0,2706$	Valid
ST5	0,769	$\geq 0,2706$	Valid
ST6	0,710	$\geq 0,2706$	Valid
ST7	0,835	$\geq 0,2706$	Valid
ST8	0,794	$\geq 0,2706$	Valid
ST9	0,460	$\geq 0,2706$	Valid
ST10	0,634	$\geq 0,2706$	Valid
ST11	0,439	$\geq 0,2706$	Valid
ST12	0,580	$\geq 0,2706$	Valid
ST13	0,586	$\geq 0,2706$	Valid
ST14	0,545	$\geq 0,2706$	Valid
ST15	0,705	$\geq 0,2706$	Valid
ST16	0,516	$\geq 0,2706$	Valid
ST17	0,402	$\geq 0,2706$	Valid

- 2) Hasil uji validitas untuk menguji item pernyataan dari indikator motivasi kerja

Tabel 3. 5 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

No	Hasil Validitas		Keterangan
	r_{hitung}	r_{tabel}	
MT1	0,575	$\geq 0,2706$	Valid

No	Hasil Validitas		Keterangan
	r_{hitung}	r_{tabel}	
MT2	0,588	$\geq 0,2706$	Valid
MT3	0,716	$\geq 0,2706$	Valid
MT4	0,707	$\geq 0,2706$	Valid
MT5	0,575	$\geq 0,2706$	Valid
MT6	0,588	$\geq 0,2706$	Valid
MT7	0,537	$\geq 0,2706$	Valid
MT8	0,687	$\geq 0,2706$	Valid
MT9	0,511	$\geq 0,2706$	Valid
MT10	0,588	$\geq 0,2706$	Valid
MT11	0,606	$\geq 0,2706$	Valid
MT12	0,634	$\geq 0,2706$	Valid
MT13	0,739	$\geq 0,2706$	Valid
MT14	0,515	$\geq 0,2706$	Valid
MT15	0,778	$\geq 0,2706$	Valid

- 3) Hasil uji validitas untuk menguji item pernyataan dari indikator kinerja guru

Tabel 3. 6 Hasil Uji Validitas Kinerja Guru

No	Hasil Validitas		Keterangan
	r_{hitung}	r_{tabel}	
KN1	0,273	$\geq 0,2706$	Valid
KN2	0,402	$\geq 0,2706$	Valid
KN3	0,687	$\geq 0,2706$	Valid
KN4	0,681	$\geq 0,2706$	Valid
KN5	0,680	$\geq 0,2706$	Valid
KN6	0,444	$\geq 0,2706$	Valid
KN7	0,581	$\geq 0,2706$	Valid
KN8	0,717	$\geq 0,2706$	Valid
KN9	0,677	$\geq 0,2706$	Valid
KN10	0,679	$\geq 0,2706$	Valid

No	Hasil Validitas		Keterangan
	r _{hitung}	r _{tabel}	
KN11	0,774	$\geq 0,2706$	Valid
KN12	0,798	$\geq 0,2706$	Valid
KN13	0,695	$\geq 0,2706$	Valid
KN14	0,783	$\geq 0,2706$	Valid
KN15	0,715	$\geq 0,2706$	Valid

Pada perolehan data pengujian validitas dari semua item pernyataan setiap variabel pertama, kedua dan ketiga menunjukkan kevalidan sehingga dapat diartikan item-item tersebut dapat digunakan untuk uji statistik data yang diperoleh dalam penelitian ini.

b. Pengujian Reliabilitas

Pengujian reliabilitas pada sebuah instrumen yaitu menganalisis sejauh mana konsistensi instrumen jika diukur berulang kali pada sebuah fenomena yang sama dengan alat ukur yang digunakan juga sama.⁷⁶ Pada pendapat Heale dan Twycross dalam Fitria menyatakan pengujian reliabilitas dapat dianalisis menggunakan rumus *Cronbach alpha* dengan kriteria penghitungan secara umum nilai α nya 0,06. Jadi, apabila $\alpha > 0,06$ maka instrumen dinyatakan reliabel, begitupun sebaliknya.⁷⁷ Maka dari itu, untuk memperoleh

⁷⁶E-book: Fauziah Hamid Wada and others, *Buku Ajar Metodologi Penelitian*, (Jambi: Sopedia Publishing Indonesia, 2024), hlm. 122.

⁷⁷Fitria Dewi Puspita Anggraini and others, "Pembelajaran Statistika Menggunakan Software SPSS Untuk Uji Validitas Dan Reliabilitas", *Jurnal Basicedu*,

hasil datanya reliabel atau tidak peneliti memakai SPSS versi 24 sebagai alat mengolah data uji reliabel dengan rumus *Cronbach alpha*.

Berdasarkan perolehan data pada lampiran 18 membuktikan bahwa hasil pengujian reliabilitas untuk item pernyataan dari indikator setiap variabel dapat diuji secara berulang atau konsisten dikarenakan *Cronbach alpha*-nya bernilai $> 0,06$. Adapun hasil uji reliabilitas item pernyataan dari indikator variabel pertama 0,901, kedua 0,879 dan ketiga 0,869.

F. Teknik Analisis Data

Berdasarkan pendapat dari Creswell dalam Almira analisis data adalah proses pengolahan dan pemodelan data untuk mengidentifikasi informasi didapat dari lapangan yang relevan dengan tujuan penelitian, sehingga dapat disimpulkan dan dijadikan acuan pengambilan keputusan. Lebih lanjut dijelaskan bahwa dalam teknik analisis data kuantitatif, pengolahan datanya disajikan dalam bentuk angka atau numerik.⁷⁸ Jadi, teknik analisis data merupakan pengolahan data di lapangan untuk disajikan menjadi informasi yang mudah dipahami.

6.4 (2022), 6491-6504 (hlm. 6502)
<<https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i4.3206>>.

⁷⁸E-book: Almira Keumala Ulfah and others, *Ragam Analisis Data Penelitian (Sastra, Riset, Dan Pengembangan)*, (Madura: IAIN Madura Press, 2022), hlm. 1.

Data kuantitatif biasanya dianalisis menggunakan statistik deskriptif dan inferensial.

1. Statistik Deskriptif

Penyajian data penelitian ini berbentuk statistik deskriptif. Statistik deskriptif adalah penyajian data lapangan untuk dideskripsikan dalam bentuk tabel, grafik, atau diagram lingkaran.⁷⁹ Data yang disajikan pada umumnya memuat gambaran tentang masing-masing variabel dan identitas dari responden yang diteliti dengan mencari frekuensi, persentase, mean, median, standar deviasi, nilai minimum dan maksimum.⁸⁰ Dengan demikian, dapat dipahami bahwa statistik deskriptif digunakan untuk menjelaskan data yang diperoleh di tempat penelitian dengan berbentuk tabel, grafik atau diagram agar mudah dipahami dan sebagai data penunjang untuk hasil penelitian. Data statistik ini dapat diolah menggunakan SPSS versi 24.

2. Statistik Inferensial

Data yang diperoleh dalam penelitian ini juga dianalisis menggunakan statistik inferensial. Ini digunakan untuk menjawab pertanyaan penelitian dengan melakukan analisis regresi, pengujian hipotesis dan lain-lain, kemudian data yang sudah terkumpul dan diuji dilakukan penarikan kesimpulan secara

⁷⁹E-book: Bambang Sudaryana and Ricky Agusiady, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, (Yogyakarta: Deepublish, 2022), hlm. 43.

⁸⁰E-book: Hildawati and others, *Buku Ajar Metodologi Penelitian Kuantitatif & Aplikasi Pengolahan Analisa Data Statistik*, (Jambi: Sonpedia, 2024), hlm. 122.

menyeluruh sehingga dapat menjelaskan topik atau fenomena yang diteliti.⁸¹ Penelitian ini terdapat tiga variabel yang akan diujikan. Maka dari itu, agar data dapat dipahami dengan baik dilakukan penarikan kesimpulan dengan melakukan pengujian hipotesis memakai analisis regresi linear berganda. Namun, agar mendapatkan hasil yang dapat dipercaya maka sebelum uji hipotesis perlu melakukan yang namanya pengujian asumsi. Pengujian asumsi yang biasa dilakukan dalam analisis regresi linear berganda yaitu pengujian normalitas, multikolinearitas dan heteroskedastisitas.⁸² Adapun pengujian hipotesis untuk penelitian ini yaitu uji parsial dan simultan.

a. Analisis Pengujian Asumsi

1) Pengujian normalitas data

Pada dasarnya pengujian ini dilakukan guna melihat apakah sampel yang diambil berdistribusi normal atau tidak. Pengujian ini dilakukan bisa berbagai cara salah satunya dengan melakukan uji *kolmogorov-smirnov*. Berdasarkan pendapat dari Chakravart, Laha & Roy dalam bukunya Nuryati menyatakan uji *kolmogorov-smirnov* cocok digunakan untuk pengujian sampel >50 dan pengambilan kesimpulan data normal

⁸¹E-book: Achi Rinaldi, Novalia, and Muhamad Syazali, *Statistika Inferensial Untuk Ilmu Sosial Dan Pendidikan*, (Bogor: IPB Press, 2020), hlm. 2.

⁸²E-book: Lesyah Rodliyah, *Pengantar Dasar Statistika : Dilengkapi Analisis Dengan Bantuan Software SPSS*, (Jombang: Lppm Unhasy Tebuireng Jombang, 2021), hlm. 91-92.

atau tidaknya jika nilai sig nya $> 0,05$.⁸³ Maka dari itu, penelitian ini dengan populasi sampel 53 responden menggunakan uji *kolmogorov-smirnov* di aplikasi SPSS versi 24 sebagai dasar memastikan data yang diteliti bisa dilakukan pengujian lebih lanjut hingga hasil akhir penelitian dapat dipercaya.

2) Pengujian multikolinearitas

Pada pengujian multikolinearitas jika hasil dari VIF nya > 10 maka antar variabel independen dianggap memiliki gejala multikolinearitas. Namun, berdasarkan pada pendapat Ghozali dikutip oleh Fajri tujuan dari dilakukan pengujian ini untuk memastikan antar variabel independen tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi sebuah data penelitian dan ini juga dianggap sebagai pengujian yang baik sehingga dasar penarikan kesimpulannya yaitu hasil dari VIF kurang dari 10 serta *tolerance* lebih dari 10.⁸⁴ Pada penelitian memakai SPSS 24 sebagai alat untuk memastikan tidak adanya multikolinearitas dari variabel stres kerja dan motivasi kerja.

⁸³E-book: Nuryati and others, *Dasar-Dasar Statistik Penelitian*, (Yogyakarta: Gramasurya, 2017), hlm. 87.

⁸⁴E-book: Fajri Ismail, *Statistika Untuk Penelitian Pendidikan Dan Ilmu-Sosial*, (Jakarta: Kencana, 2018), hlm. 218.

3) Pengujian heteroskedastisitas

Pengujian ini dilakukan untuk memastikan varian pada residual memiliki kesalahan yang konsisten pada semua data yang digunakan artinya tidak terjadi heteroskedastisitas sehingga pada hasil pengujian statistik dapat dinyatakan akurat dan diandalkan. Pengujian ini dapat menggunakan beberapa metode seperti grafik, glejser, dan park. Penelitian ini memakai metode glejser untuk mendapat data yang jelas dan tidak terjadi heteroskedastisitas pada semua variabel bebas dengan dasar pengambilan keputusan nilai sig t lebih besar dari 0,05.⁸⁵

4) Pengujian autokorelasi

Pengujian ini dilakukan untuk memastikan data penelitian tidak terjadi gejala autokorelasi. Cara melakukan uji ini dengan menggunakan berbagai metode berupa *Durbin Watson*, *Multiplier Test*, *Breusch-Godfrey Test* dan *Run Test*. Penelitian ini memakai metode *Durbin Watson* untuk mendapat data yang jelas dan tidak terjadi autokorelasi. Data dapat dikatakan memenuhi syarat tidak terjadi autokorelasi dengan mengacu rumus

⁸⁵E-book: Aminatus Zahriyah and others, *Ekonometrika: Teknik Dan Aplikasi Dengan SPSS*, (Jakarta Timur: Mandala Press, 2021), hlm. 100.

$DU < DW < 4 - DU$ atau $4 - DL$.⁸⁶ Untuk mencari nilai DU dan DL dapat melihat tabel *Durbin Watson*. Uji ini juga dapat dilakukan melalui SPSS 24 dengan klik *analyze-regression-linear-statistics-durbin watson*.

b. Pengujian Hipotesis

1) Analisis model persamaan regresi linear berganda

Analisis persamaan regresi linear berganda dilakukan guna menggambarkan arah kekuatan semua variabel (+) positif atau (-) negatif. Dalam hal ini melihat bagaimana gambaran kekuatan dari variabel x pertama (stres kerja), x kedua (motivasi kerja), dan y (kinerja guru). Dengan demikian, model persamaan rumus yang digunakan yaitu $y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + e$ dengan keterangan sebagai berikut.⁸⁷

y = Nilai estimasi y

a = Konstanta

b_1, b_2 = Nilai Peningkatan/Penurunan

x_1, x_2 = Variabel x

Pengujian regresi linear berganda juga dapat dilakukan dengan bantuan teknologi berupa aplikasi IBM SPSS. Pada penelitian ini melakukan pengujian ini

⁸⁶E-book: Sihabudin and others, *Ekonometrika Dasar : Teori Dan Praktik Berbasis SPSS* (Banyumas: Pena Persada, 2021), p. 107.

⁸⁷E-book: Salafudin and Heni Lilia Dewi, *Statistika Inferensial Untuk Penelitian Dan Pengembangan Pendidikan*, (Jakarta: Kencana, 2022), hlm. 125–27.

dengan memakai SPSS versi 24. Proses penginputan data pada SPSS dengan memasukan ketiga variabel ke bagian *analyze-regression-linear* lalu otomatis muncul hasilnya berbentuk tabel *coefficient* dengan cukup melihat pada bagian *understandardized coefficient* T B.

2) Uji t atau parsial

Pengujian ini guna mengetahui seberapa signifikan peran setiap variabel bebas terhadap variabel terikat dengan menganggap variabel bebas lainnya tetap konstan atau tidak berubah, lalu dinyatakan berpengaruh untuk setiap variabel independennya apabila sig bernilai $0,00 < 0,05$ terhadap variabel dependen atau dilihat dari $t_{hitung} > t_{tabel}$ artinya penerimaan H_a dan penolakan H_o menandakan setiap variabel bebas ada pengaruhnya pada variabel terikat secara signifikan.⁸⁸ Hasil pengujian ini dapat diolah dengan bantuan aplikasi SPSS 24. Proses penginputan datanya dengan memasukan ketiga variabel ke bagian *analyze-regression-linear* lalu otomatis muncul hasilnya berbentuk tabel *coefficient* dengan cukup melihat pada bagian t dan signya.

⁸⁸E-book: Resista Vikaliana and others, *Ragam Penelitian Dengan SPSS*, (Sukoharjo: Tahta Media Grup, 2022), hlm. 40.

3) Uji f atau simultan

Pengujian ini untuk menemukan apakah ada atau tidak pengaruh secara keseluruhan dari variabel pertama dan kedua terhadap variabel ketiga. Berdasarkan pendapat dari Ghozali menyatakan bahwa semua variabel dapat disimpulkan berpengaruh apabila signifikansinya memiliki nilai $< 0,05$.⁸⁹ Hasil ini dapat diperoleh melalui proses penginputan datanya dengan memasukan ketiga variabel ke bagian *analyze-regression-linear* lalu otomatis muncul hasilnya berbentuk tabel anova dengan cukup melihat pada bagian f atau signya.

4) Pengujian *r-square* (r^2)

R-Square dikenal juga dengan koefisien determinasi. Pengujian ini guna menilai seberapa besar semua variabel bebas memengaruhi atau membawa perubahan pada variabel terikat dengan disimbolkan dalam bentuk persen.⁹⁰ Pengujian ini dapat diinput datanya melalui SPSS dengan membaca kesimpulan hasilnya melihat ke tabel *model summary* pada bagian *Adjusted R-Square*.

⁸⁹E-book: Syarifuddin and Ibnu Al Saudi, *Metode Riset Praktis Regresi Berganda Dengan SPSS*, (Palangkaraya: Bobby Digital Center, 2022), hlm. 78.

⁹⁰E-book: Mintarti Indartini and Mutmainah, *Analisis Data Kuantitatif: Uji Instrumen, Uji Asumsi Klasik, Korelasi Dan Regresi Linier Berganda*, (Klaten: Lakeisha, 2024), hlm. 45.

BAB IV

DESKRIPSI DAN ANALISIS DATA

A. Deskripsi Data

1. Deskripsi Data Sekolah

a. Gambaran Profil

SMP Negeri 1 Bulakamba merupakan sebuah sekolah formal dalam tingkatan menengah yang berlokasi di Desa Banjaratma, Kecamatan Bulakamba, Kabupaten Brebes. Berdasarkan surat keputusan nomor 0299/0/1978, sekolah ini dibangun secara resmi sejak 15 September 1978. Berikut penyajian tabel gambaran secara detail mengenai profil SMPN 1 Bulakamba Brebes.

Tabel 4. 1 Gambaran Profil Tempat Penelitian

Identitas	Nama	SMP Negeri 1 Bulakamba
	NPSN	20326566
	Akreditasi	A
	Posisi	Lintang : -6,8988
	Geografis	Bujur : 108,9853
Data Pelengkap	Tanggal SK Pendirian	15 September 1978
	Status Kepemilikan	Pemerintah Daerah
	SK Izin Operasional	0299/0/1978
	Tgl SK Izin Operasional	15 September 1978
	NPWP	003050895501000
	Luas Tanah	13.100 m2

Kontak	Nomor Telepon	02836175346
	Instagram	@smpn1bulakamba
	Email	smp1blk@ymail.com
	Website	http://smp1blk.blogspot.com
Data Periodik	Waktu Kerja Sekolah	Pagi/6 hari
	Sertifikasi ISO	Belum Bersertifikat
	Sumber Listrik	PLN
	Daya Listrik (watt)	10000
	Akses Internet	

b. Gambaran Infrastruktur

Sekolah ini menyediakan sarana dan prasarana untuk keperluan pendukung oleh peserta didik dan guru pada kegiatan pembelajaran maupun kegiatan lainnya. Gambaran mengenai sarana dan prasarananya disajikan secara detail dalam tabel berikut.

Tabel 4. 2 Gambaran Infrastruktur Tempat Penelitian

Nama Prasarana	Panjang	Lebar	Jumlah
Gudang Olahraga	7	3	1
Lapangan Upacara	30	30	1
Ruang Kelas	9	7	30
Ruang Kepala Sekolah	8	3	1
Ruang Guru	18	8	1
Ruang BK	9	4	1
Ruang Konseling	6	5	1

Nama Prasarana	Panjang	Lebar	Jumlah
Ruang Gudang	7	4	1
Ruang Kopsis	7	3	1
Ruang Lab Komputer	9	7	2
Ruang Lab IPA	15	7	2
Ruang MCK Guru Laki-Laki	2	3	1
Ruang MCK Guru Perempuan	4	3	1
Ruang Musik	4	2	1
Ruang Osis	7	3	1
Ruang Perpustakaan	7	15	1
Ruang Sirkulasi	8	5	1
Ruang WC	10	2	13

c. Gambaran Peserta Didik, Pendidik dan Tenaga Pendidikan

Setiap sekolah memiliki sumber daya manusia sebagai komponen pendukung dalam menjalankan tujuan pendidikan. Berikut tabel gambaran secara detail mengenai pendidik, tendik dan peserta didik yang ada di tempat penelitian.

Tabel 4. 3 Gambaran SDM di Tempat Penelitian

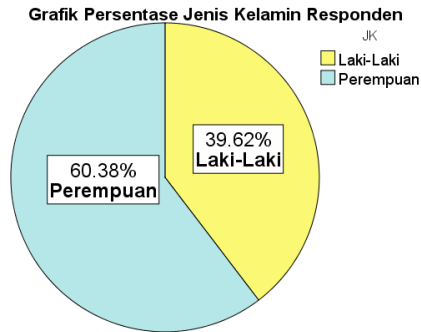
Pendidik	Tendik	Peserta Didik	Jenis Kelamin
32	4	588	Perempuan
21	8	418	Laki-Laki

2. Deskripsi Data Identitas Responden

a. Gambaran Jenis Kelamin Responden

Berikut keterangan secara detail mengenai jenis kelamin 53 responden yang diteliti.

Gambar 4. 1 Persentase Jenis Kelamin Guru



Pada gambaran data di grafik terlihat jumlah responden perempuan lebih mendominasi dibandingkan dengan laki-laki. Hal ini berarti partisipasi perempuan lebih banyak dalam survey penelitian ini.

b. Gambaran Usia Responden

Berikut keterangan secara detail mengenai data usia dari responden yang diteliti.

Tabel 4. 4 Persentase Usia Responden

Usia Responden		
	F	%
20-30 tahun	8	15,1
31-40 tahun	18	34,0
41-50 tahun	14	26,4
>51 tahun	13	24,5
Total	53	100,0

Pada gambaran data tabel tersebut terlihat bahwa mayoritas usia 53 guru yang diteliti pada rentang 31-40 tahun sebanyak 18 orang atau 34 %.

c. Gambaran Pendidikan Responden

Berikut keterangan secara detail mengenai data pendidikan dari responden yang diteliti.

Tabel 4. 5 Persentase Pendidikan Responden

Data Pendidikan Responden		
	F	%
S1	46	86,8 %
S2	7	13,2 %
Total	53	100,0

Pada gambaran data tabel tersebut terlihat bahwa mayoritas dari 53 responden memiliki latar belakang pendidikan S1 sebanyak 46 orang atau 86,8 %. Sedangkan, responden lainnya berpendidikan S2 dengan tingkat persentasenya 13,2 % atau 7 orang

d. Gambaran Jabatan atau Golongan Responden

Responden dalam penelitian ini memiliki tingkat golongan dari jabatan yang dimiliki dengan berbeda-beda. Berikut ini gambaran secara detailnya.

Tabel 4. 6 Persentase Jabatan Responden

	F	%
IV/a (Guru Madya)	1	1,9 %
IV/b (Guru Madya)	4	7,5 %
IV/c (Guru Madya)	1	1,9 %
III/c (Guru Muda)	2	3,8 %
III/b (Guru Ahli Pertama)	6	11,3 %
III/d (Guru Muda)	5	9,4 %
PPPK-IX	31	58,5 %
GTT	3	5,7 %

Pada gambaran data tabel tersebut terlihat bahwa 53 responden yang berkontribusi mayoritas memiliki jabatan pada tingkatan PPPK-IX sebanyak 31 orang atau 58,5 %. Sementara sisanya tersebar pada tingkatan di berbagai golongan lain.

e. Gambaran Pengalaman Kerja Responden

Tabel 4. 7 Persentase Pengalaman Kerja Responden

Pengalaman Kerja		
	F	%
<2 tahun	5	9,4
2-5 tahun	9	17,0
5-8 tahun	8	15,1
>8 tahun	31	58,5
Total	53	100,0

Pada gambaran data tabel tersebut terlihat bahwa mayoritas responden yang diteliti sudah bekerja sebagai guru selama lebih dari 8 tahun yaitu sekitar sebanyak 31 orang atau 58,5 %.

3. Deskriptif Statistik Jawaban Responden

Berikut perolehan data hasil pengujian deskriptif statistik dari setiap variabel yang diteliti.

Tabel 4. 8 Deskriptif Statistik Jawaban Responden

Descriptive Statistics					
	N	Min	Max	Mean	SD
X ₁ Stres Kerja	53	42	85	67,11	10,745
X ₂ Motivasi Kerja	53	54	80	68,94	7,279
Y Kinerja Guru	53	47	75	62,62	7,003

Pada data hasil tersebut dapat diketahui nilai mean dan standar devisiasinya untuk setiap variabel. Nilai mean dan SD untuk stress kerja jika dibulatkan sebesar 67 dan 11. Kemudian, nilai mean dan SD untuk motivasi kerja jika dibulatkan sebesar 69 dan 7. Sedangkan, untuk kinerja guru memiliki nilai mean dan SD apabila dibulatkan sebesar 63 dan 7. Hasil perolehan data ini selanjutnya diolah lagi untuk menentukan kategorisasi sangat tinggi atau sangat rendah nilai setiap variabel yang diujikan.

a. Kategorisasi Data Deskriptif Statistik Variabel 1

Berikut perolehan data hasil kuesioner untuk melihat kategori variabel 1.

Tabel 4. 9 Persentase Kategorisasi Stres Kerja

Kategori X1		F	%
Rendah	$XST < 56$	10	18,9
Sedang	$56 \leq XST < 78$	33	62,3
Tinggi	≤ 78	10	18,9
Total		53	100,0

Perolehan data tersebut menggambarkan tingkat stres kerja guru yang memiliki skor tertinggi pada kategori sedang dan besar persentasenya 62,3%. Dengan demikian, data ini mengindikasikan guru yang mengalami tingkat stres kerja sedang ada 33 orang.

Selanjutnya berikut perolehan data hasil kuesioner untuk melihat kategori setiap indikator dari variabel 1.

Tabel 4. 10 Persentase Jawaban Stres Kerja Responden

Pernyataan	Skor Pernyataan Stres Kerja Jawaban Responden									
	1 (SS)		2 (S)		3 (N)		4 (TS)		5 (STS)	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
PST1	2	3,8	6	11,3	5	9,4	22	41,5	18	34,0
PST2	1	1,9	1	1,9	1	1,9	26	49,3	24	45,3
PST3	1	1,9	0	0	5	9,4	21	39,6	26	49,1
PST4	3	5,7	4	7,5	3	5,7	15	28,3	28	52,8
PST5	1	1,9	4	7,5	3	5,7	19	35,8	26	49,1
PST6	3	5,7	0	0	3	5,7	21	39,6	26	49,1
PST7	2	3,8	4	7,5	10	18,9	18	34,0	19	35,8
PST8	4	7,5	14	26,4	9	17,0	11	20,0	15	28,3
PST9	23	43,4	17	32,1	2	3,8	7	13,2	4	7,5
PST10	6	11,3	10	18,9	4	7,5	19	35,8	14	26,4
PST11	5	9,4	7	13,2	11	20,8	15	28,3	15	28,3
PST12	1	1,9	2	3,8	4	7,5	27	50,9	19	35,8
	5 (SS)		4 (S)		3 (N)		2 (TS)		1 (STS)	
PST13	24	45,3	22	41,5	3	5,7	3	5,7	1	1,9
PST14	26	49,1	21	39,6	5	9,4	3	1,9	0	0
PST15	16	30,2	32	60,4	4	7,5	1	1,9	0	0
PST16	16	30,2	32	60,4	4	7,5	1	1,9	0	0
PST17	23	43,4	30	43,4	0	0	0	0	0	0

Pada perolehan data tersebut terlihat bahwa butir pernyataan sangat setuju di skala likert 1,2,3,4,5 yang mendapat jawaban terbanyak dari responden yaitu pada item nomor PST9 yang menggambarkan bahwasanya 43% guru lebih merasakan stres karena adanya permasalahan dengan orang tua siswa yang tidak peduli pada perkembangan anak di sekolah. Hal ini mengindikasikan dapat menambah beban

guru karena harus menangani lebih banyak masalah siswa tanpa dukungan dari orang tua yang hanya melimpahkan permasalahan mendidik anak kepada guru sehingga dalam hal ini banyak guru merasakan kekhawatiran yang berlebihan.

b. Kategorisasi Data Deskriptif Statistik Variabel 2

Berikut perolehan data hasil kuesioner untuk melihat kategori variabel 2.

Tabel 4. 11 Persentase Kategorisasi Motivasi Kerja

Kategori X2			
		F	%
Rendah	$XMT < 62$	11	20,8
Sedang	$62 \leq XMT < 76$	36	67,9
Tinggi	≤ 76	6	11,3
Total		53	100,0

Perolehan data tersebut menggambarkan tingkat motivasi kerja guru yang memiliki skor tertinggi pada kategori sedang dan besar persentasenya 67,9%. Dengan demikian, data ini mengindikasikan guru yang mengalami tingkat motivasi kerja tinggi ada 36 orang.

Selanjutnya berikut perolehan data hasil kuesioner untuk melihat kategori setiap indikator dari variabel kedua.

Tabel 4. 12 Persentase Jawaban Motivasi Kerja Responden

Pernyataan	Skor Pernyataan Motivasi Kerja Kerja Jawaban Responden									
	5 (SS)		4 (S)		3 (N)		2 (TS)		1 (STS)	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
PMT1	40	75,5	10	18,9	3	5,7	0	0	0	0

Pernyataan	Skor Pernyataan Motivasi Kerja Kerja Jawaban Responden									
	5 (SS)		4 (S)		3 (N)		2 (TS)		1 (STS)	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
PMT2	37	69,8	16	30,2	0	0	0	0	0	0
PMT3	34	64,2	18	34,0	1	1,9	0	0	0	0
PMT4	27	50,9	23	43,4	3	5,7	0	0	0	0
PMT5	26	29,1	22	42,5	4	7,5	1	1,9	0	0
PMT6	27	50,9	25	47,2	1	1,9	0	0	0	0
PMT7	32	60,4	20	37,7	1	1,9	0	0	0	0
PMT8	29	54,7	23	43,4	1	1,9	0	0	0	0
PMT9	27	50,9	26	49,1	0	0	0	0	0	0
PMT10	28	52,8	24	45,3	1	1,9	0	0	0	0
PMT11	31	58,5	20	37,7	2	3,8	0	0	0	0
	1 (SS)		2 (S)		3 (N)		4(TS)		5 (STS)	
PMT12	2	3,8	6	11,3	7	13,2	23	43,4	15	28,3
PMT13	0	0	7	13,2	7	13,2	23	43,2	16	30,2
PMT14	4	7,5	13	24,5	7	13,2	18	34,0	11	28,0
PMT15	0	0	8	15,1	4	7,5	22	41,5	19	35,8
PMT16	0	0	7	13,2	10	18,9	19	35,8	17	32,1

Pada perolehan data tersebut terlihat bahwa butir pernyataan sangat setuju di skala likert 5,4,3,2,1 yang mendapat jawaban terbanyak dari responden yaitu pada item nomor PMT1 yang menggambarkan bahwasanya 75,5% guru memiliki motivasi bawaan dalam dirinya. Hal ini ditunjukkan pada jawaban item pernyataan kuesioner PMT1 menyatakan guru memiliki dorongan semangat karena ingin menunjukkan hasil kinerja yang terbaik untuk siswa dan sekolah.

c. Kategorisasi Data Deskriptif Statistik Variabel 3

Berikut perolehan data hasil kuesioner untuk melihat kategori variabel ketiga.

Tabel 4. 13 Persentase Kategorisasi Kinerja Guru

Kategori Y			
		F	%
Rendah	XKN<56	9	17,0
Sedang	56 ≤XKN<70	35	66,0
Tinggi	≤ 70	9	17,0
Total		53	100,0

Perolehan data tersebut menggambarkan tingkat kinerja guru yang memiliki skor tertinggi pada kategori sedang dan besar persentasenya 66%. Dengan demikian, data ini mengindikasikan guru yang mengalami tingkat kinerja rendah ada 35 orang.

Selanjutnya berikut perolehan data hasil kuesioner untuk melihat kategori setiap indikator dari variabel ketiga

Tabel 4. 14 Persentase Jawaban Kinerja Guru

Skor Pernyataan Kinerja Guru										
Pernyataan	Jawaban Responden									
	1 (SS)		2 (S)		3 (N)		4 (TS)		5 (STS)	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
PKN1	3	5,7	14	26,6	6	11,3	25	47,2	5	9,4
PKN2	2	3,8	4	7,5	6	11,3	26	45,3	17	32,1
PKN3	2	3,8	6	11,3	6	11,3	26	49,1	13	24,5
PKN4	0	0	1	1,9	2	3,8	31	58,5	19	35,8
PKN5	0	0	2	3,8	4	7,5	28	52,8	19	35,8
PKN6	0	0	1	1,9	12	1,9	4	45,3	27	50,9

PKN7	0	0	3	5,7	8	15,1	25	47,2	17	32,1
	5 (SS)		4 (S)		3 (N)		2 (TS)		1 (STS)	
PKN8	19	35,8	19	35,8	9	17,0	5	9,4	1	1,9
PKN9	27	50,9	24	45,3	1	1,9	0	0	1	1,9
PKN10	22	41,5	28	52,8	3	5,7	0	0	0	0
PKN11	26	49,1	26	49,1	1	1,9	0	0	0	0
PKN12	21	39,6	30	56,6	2	3,8	0	0	0	0
PKN13	26	49,1	27	50,9	0	0	0	0	0	0
PKN14	24	45,3	26	49,1	3	5,7	0	0	0	0
PKN15	18	34,0	25	47,2	10	18,9	0	0	0	0

Pada perolehan data tersebut terlihat bahwa butir pernyataan sangat setuju di skala likert 5,4,3,2,1 yang mendapat jawaban terbanyak dari responden yaitu item nomor PKN11 dan PKN13. Data ini menggambarkan kinerja guru lebih menonjol pada aspek kemampuan menciptakan suasana kelas yang aktif diskusi dan berhasil menerapkan visi dan misi sekolah dengan baik.

B. Analisis Data

1. Hasil Analisis Pengujian Asumsi

a. Hasil Pengujian Normalitas Data

Berikut data hasil dari pengujian normalitas dalam penelitian ini yang memakai SPSS 24 dengan cara pilih uji *nonparametric tests-legacy dialogs-kolmogorov Smirnov*.

Tabel 4. 15 Data Hasil Pengujian Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual
Asymp.Sig.(2-tailed)	0,200

Pada data tabel hasil pengujian normalitas terlihat bahwa signifikansinya bernilai 0,200, artinya melebihi nilai 0,05 sehingga data penelitian ini dianggap memenuhi pengujian normalitas. Dengan demikian, data yang normal ini sebagai dasar untuk hasil analisis regresi berganda dapat dipercaya atau diandalkan.

b. Hasil Pengujian Multikolinearitas

Berikut perolehan data hasil dari pengujian multikolinearitas yang bertujuan untuk memastikan tidak adanya multikolinieritas dari variabel satu dan dua.

Tabel 4. 16 Data Hasil Pengujian Multikolinearitas

Coefficients ^a		
	Tolerance	VIF
Stres Kerja	0,435	2,300
Motivasi Kerja	0,435	2,300

Mengacu pada nilai data *tolerance* dan VIF dapat diartikan bahwa data penelitian ini tidak ada masalah multikolinearitas antara variabel stres kerja dan motivasi kerja dalam model regresi yang memprediksi pengaruh ke kinerja guru. Hal ini dikarenakan nilai data *tolerance* $0,435 > 0,10$

dan VIF nya $2,300 < 10,00$. Dengan demikian, hal ini dapat menentukan pengaruh masing-masing variabel dengan mudah dan memprediksi hasilnya dapat dinyatakan akurat.

c. Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

Berikut perolehan data hasil dari pengujian heteroskedastisitas yang bertujuan untuk memastikan tidak terjadinya heteroskedastisitas pada model regresi.

Tabel 4. 17 Data Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

Coefficients ^a		
	t	sig
Stres Kerja	-0,201	0,842
Motivasi Kerja	-1,186	0,241
Kinerja Guru	1,028	0,309

Pada data hasil pengujian heteroskedastisitas dengan metode glejser terlihat signifikansi untuk setiap variabel bernilai melebihi 0,05, artinya data penelitian ini memenuhi syarat pengujian tidak terjadi heteroskedastisitas atau homoskedastisitas. Dengan demikian, hal ini dapat membuat hasil analisis regresi dinyatakan valid atau akurat.

d. Hasil Pengujian Autokorelasi

Berikut perolehan data hasil dari pengujian autokorelasi yang bertujuan untuk memastikan tidak terjadinya autokorelasi pada model regresi.

Tabel 4. 18 Data Hasil Pengujian Autokorelasi

Autokorelasi Durbin Watson				
DW	DL	DU	4-DL	4-DU
1,892	1,4797	1,6359	2,5203	2,3641

Pada data hasil pengujian autokorelasi dengan rumus $DU < DW < 4 - DU$ menunjukkan nilai DW berada diantara nilai DU dan 4-DU. Data ini juga diartikan bahwa nilai DW lebih besar dari DU dan kurang dari nilai 4-DU. Hasil tersebut, dapat diindikasikan bahwasanya data penelitian ini memenuhi syarat pengujian tidak terjadi autokorelasi.

Berbagai hasil dari pengujian asumsi yang telah dilakukan menunjukkan bahwa semua hasilnya memenuhi syarat dalam model regresi berganda. Maka dari itu, data penelitian ini selanjutnya dapat dilakukan pengujian hipotesis.

2. Hasil dan Pembahasan Pengujian Hipotesis

Hipotesis yang diujikan menggunakan model persamaan regresi linear berganda. Berikut bentuk perolehan model analisisnya untuk melihat arah kekuatan semua variabel apakah bertanda positif atau negatif.

Tabel 4. 19 Hasil Model Persamaan Regresi Linier Berganda

Unstandardized Coefficients		
	B	Std.Error
Constant	18,791	6,995
Stres Kerja	0,086	0,103
Motivasi Kerja	0,552	0,152
Dependent Variable: Kinerja Guru SMPN 1 Bulakamba		

Mengetahui hasil model persamaan tersebut dengan cukup melihat pada bagian *Unstandardized Coefficients B*. Model ini dapat dirumuskan dalam bentuk berikut ini.

$$(y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e) \Rightarrow (y = 18,791 + 0,086x_1 + 0,552x_2 + e)$$

Hasil model persamaan tersebut memiliki arti bahwa:

- Nilai konstanta (a) menunjukkan hasil positif sebesar 18,791. Nilai ini diasumsikan sebagai kondisi awal variabel y (kinerja) sebelum dipengaruhi oleh variabel x (stres dan motivasi kerja).
- Nilai koefisien stres kerja (x_1) bernilai 0,086 dan arah korelasinya positif. Hasil ini dapat diartikan apabila terjadi kenaikan satu satuan variabel stres kerja dengan asumsi variabel motivasi kerja tetap, maka variabel kinerja guru akan meningkat sebesar 0,086.
- Nilai koefisien motivasi kerja (x_2) bernilai 0,552 dan arah korelasinya positif. Hasil ini dapat diartikan apabila terjadi kenaikan satu satuan variabel motivasi kerja dengan asumsi

variabel stres kerja tetap, maka variabel kinerja guru meningkat sebesar 0,552.

Selanjutnya dalam model regresi linear berganda perlu mengetahui hasil pengaruh dari semua variabel x secara bersamaan terhadap variabel y dengan melakukan uji f atau simultannya harus bernilai $< 0,05$. Selain itu, perlu mengetahui hasil secara terpisah dari variabel x terhadap y dengan melakukan uji t atau parsial yang hasilnya dapat dilihat dari $t_{hitung} \geq t_{tabel}$. Dalam penelitian ini menguji hipotesis dua arah, maka nilai t_{tabel} yang diperoleh mengacu pada rumus $\alpha=0,025$, $t=(n-k-1)=(53-2-1=50)=2,009$. Berdasarkan data tersebut, berikut perolehan hasil pengujian hipotesis baik secara simultan maupun parsial dalam model regresi linear berganda.

a. Hasil x_1 dan x_2 terhadap y

Pengujian ini bertujuan untuk memastikan bahwa variabel y (kinerja) dapat dijelaskan oleh variabel x (stres dan motivasi kerja). Hal ini dapat diketahui dengan melihat hasil R^2 pada tabel di bawah.

Tabel 4. 20 Hasil Uji Simultan dan R^2

Uji Model Regresi Linear Berganda			
	Adjusted R Square (R^2)	F	Sig
Stres dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru	0,439	21,344	0,000

Pada perolehan hasil *Adjusted R Square*-nya bernilai 0,439. Hal ini dapat diartikan bahwa sebesar 43,9% variasi kinerja dapat dijelaskan oleh kedua variabel x yaitu stres dan motivasi kerja. Adapun sisanya dari $100\% - 43,9\% =$ sebesar 56,1 % bisa dijelaskan oleh variasi variabel lainnya di luar model atau tidak ada dalam temuan ini.

Selanjutnya untuk melihat nilai signifikansi dari hubungan atau pengaruh stres dan motivasi kerja terhadap kinerja dapat dilihat dinilai signya kurang dari 0,05. Pada data tabel hasil pengujian terlihat bahwa signifikansinya bernilai 0,000, artinya kurang dari nilai 0,05 sehingga dapat diartikan H_a diterima atau secara bersamaan variabel pertama dan kedua memberikan kontribusi signifikan dalam memengaruhi kinerja guru.

Setelah diketahui pengaruh langsung dari kedua variabel x terhadap y, uji selanjutnya mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel x terhadap y.

b. Hasil x_1 terhadap y

Tabel 4. 21 Data Hasil Pengujian X_1 dan Y

Coefficients ^a			
	Standardized Coefficients Beta	t	sig
Stres Kerja	0,133	0,841	0,404

Perolehan hasil pengujian terlihat $t_{hitung} 0,841 < t_{tabel} 2,009$ dan signya bernilai $0,404 > 0,05$. Hasil ini dapat

diartikan hipotesis yang diterima yaitu H_0 atau berarti stres kerja tidak membawa pengaruh terhadap kinerja guru di tempat penelitian. Data ini juga menunjukkan aspek-aspek dari stres kerja tidak memengaruhi kinerja dan dapat diindikasikan bahwa ada atau tidaknya stres kerja tidak berdampak pada kinerja seluruh guru.

Seperti pada penelitian lainnya di tingkatan sekolah menengah menunjukkan hasil secara parsialnya sejalan dengan penelitian ini. Penelitian tersebut ada di SMK 3 Kediri, stres gurunya tidak membawa pengaruh dikarenakan ada faktor lainnya yang lebih memengaruhi kinerja yaitu lingkungan kerja dan komunikasi interpersonalnya yang optimal.⁹¹ Studi lain juga menemukan bahwa kinerja guru di tingkat MTS tidak dipengaruhi oleh stres secara signifikan, hal ini menyoroiti ada faktor lain yang lebih penting yang berdampak positif pada kinerja seperti motivasi, kepuasan kerja, sistem kompensasi, dan desain pekerjaan.⁹²

Pemaparan dari kedua temuan tersebut sejalan dengan penelitian kinerja guru di sekolah ini yang tidak dipengaruhi

⁹¹Yuriska Gangsar Wati, Anita Sumelvia Dewi, and Agung Pambudi Mahaputra, 'Pengaruh Lingkungan Kerja, "Stres Kerja, Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Guru Di SMK 3 Kediri", *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Syariah*, 1.4 (2023), 209–24 (hlm. 219).

⁹²Haya Sophia Hasna, Muallifah Muallifah, and Sefa Bulut, "The Role of Job Stress and Job Satisfaction on the Quality of Teacher Performance", *Journal of Indonesian Psychological Science*, 03.1 (2023), 352–62 (hlm. 357) <<https://ejournal.uin-malang.ac.id/index.php/jips/article/view/21030>>.

oleh stres namun ada faktor yang lebih tinggi memengaruhi yaitu motivasi kerja dan dikarenakan stres kerja dapat dikendalikan dengan baik oleh guru.

Data tersebut ditunjukkan oleh pengujian hipotesis kedua dan pada pernyataan positif jawaban guru di kuesioner yang dijabarkan di tabel 4,10, mayoritas guru meskipun terdapat tekanan tapi tetap mampu mengatasi keadaan fisik dan psikisnya saat bekerja dan mengajar. Hal ini diperkuat dengan ungkapan salah satu guru saat diwawancarai mengenai cara dalam menangani stres kerja:

“Biasanya Ibu melakukan mindfulness untuk mengelola diri sendiri agar tidak merasakan stres yang berlarut-larut.”

Berdasarkan pernyataan guru tersebut sejalan dengan penelitian Vrabii yang memaparkan guru seringkali terkena faktor stres, tetapi jika guru mempraktikkan pengelolaan stres kerja yang efektif dapat secara signifikan mengurangi stres bagi guru, sehingga tetap berpikir untuk melakukan hal positif dengan menerapkan strategi seperti kode anti-stres, komunikasi yang jelas, dan keterlibatan dalam program seperti *NEWSTART* (*nutrition, exercise, water, sun, temperance, air, rest*).⁹³ Penerapannya dengan menyediakan

⁹³Violeta Vrabii, “Modalități De Gestionare A Stresului La Cadrele Didactice”, *Univers Pedagogic*, 80.4 (2023), 63–69 (hlm. 67–68) <<https://doi.org/https://doi.org/10.52387/1811-5470.2023.4.09>>.

sumber energi melalui makanan, gerakan fisik, mengonsumsi air 1,5-2 liter/perhari, istirahat dan perlunya paparan cahaya alami, suhu segar, dan udara bersih.

Berdasarkan uraian sebelumnya dapat dipahami bahwa aspek-aspek dari variabel stres guru tidak selalu membawa pengaruh karena berbeda objek pasti berbeda pengaruhnya dan bergantung pada bagaimana faktor lain memengaruhi serta kondisi internal guru dalam mengelola stress tersebut. Mengingat stres yang terjadi pada setiap orang itu berbeda-beda, dalam mengelolanya pun terdapat perbedaan.

c. Hasil x_2 terhadap y

Tabel 4. 22 Data Hasil Pengujian X_2 dan Y

Coefficients ^a			
	Standardized Coefficients Beta	t	sig
Motivasi Kerja	0,573	3,640	0,001

Perolehan hasil pengujian terlihat $t_{hitung} 3,640 > t_{tabel} 2,009$ dan signya bernilai $0,001 < 0,05$. Hasil ini dapat diartikan H_a yang diterima atau berarti motivasi kerja memberikan kontribusi yang signifikan dan positif dalam memengaruhi kinerja guru di sekolah ini. Dengan demikian, dapat diartikan apabila motivasi semakin ditingkatkan maka berdampak pula semakin baiknya kinerja guru.

Sebagaimana penelitian lain yang sejalan temuannya dengan penelitian ini, memaparkan aspek-aspek dalam motivasi penting untuk membuat kinerja guru yang positif. Penelitian tersebut ada di SMPN 6 Singosari.⁹⁴ Selain itu, diujikan di SMA Negeri 2 Jeneponto.⁹⁵

Penelitian lainnya juga mengungkapkan temuan bahwa motivasi bawaan (*intrinsik*) guru sangat penting untuk diperlukan dalam bekerja. Seperti pada penelitian di SD Gugus Unggulan, Pasir Mas, Kelantan, Malaysia, memperlihatkan pada motivasi intrinsik guru terdapat antusias dan tindakan secara spontan yang mengarahkan kefokuskan berkeinginan untuk meningkatkan efektivitas pengajaran yang akhirnya membuat siswa meraih prestasi akademik dan banyak yang mengikuti ekstrakurikuler serta membawa perubahan menjadi sekolah unggulan di daerah Malaysia.⁹⁶ Studi ini mengartikan bahwa motivasi bawaan

⁹⁴Nuke Ichlasurohmah, Tin Agustina Karnawati, and Mohammad Bukhori, "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMPN 6 Singosari Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening", *Jurnal Manajemen Dan Profesional*, 4.2 (2023), 120–32 (hlm. 129) <<https://doi.org/https://doi.org/10.32815/jpro.v4i2.1560>>.

⁹⁵Nur Aslindawati and others, "Pengaruh Komitmen Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Guru", *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 11.2 (2022), 110 (hlm. 112) <<https://doi.org/10.24036/jbmp.v11i2.118564>>.

⁹⁶Hareesol Khun-Inkeeree and others, "Enhancing School Effectiveness by Implementing Identified and Intrinsic Motivation Among Primary School Teachers", *Frontiers in Education*, 7.May (2022), hlm. 9–10 <<https://doi.org/10.3389/educ.2022.852378>>.

dari individu terdapat ambisi untuk meraih kepuasan hasil dan cerminan untuk kesejahteraan akademik dan pendidikan.

Mengacu hasil penelitian tersebut, terdapat kesejalan hasil observasi baik secara langsung di tempat penelitian ini serta melalui instagram @smpn1bulakamba memperlihatkan tidak sedikit dari prestasi yang diraih oleh peserta didiknya mulai dari juara satu gulat, juara satu LKBB Paskibra, juara dua ansambel musik, juara umum galang *scout competition* atau prestasi lainnya baik di tingkat daerah maupun provinsi setiap tahun. Perolehan hasil tersebut pastinya juga tidak terlepas dari motivasi bawaan yang tertanam dalam diri setiap guru sebesar 75,5% ingin menunjukkan hasil kinerja terbaik untuk siswa dan sekolah.

Berbagai perolehan hasil dan dukungan dari penelitian sebelumnya dapat dipahami bahwa motivasi dan kinerja masih terus perlu diperhatikan dari segala aspek yang bisa memengaruhi. Maka dari itu, dari hasil penelitian ini dan sebelumnya bisa digunakan sebagai pertimbangan dan rekomendasi oleh seluruh guru di sekolah ini agar tetap menjaga dan meningkatkan yang masih perlu ditingkatkan baik dari aspek motivasi bawaan diri, kondisi tempat kerja, infrastruktur, supervisi maupun kolaborasi serta komunikasi antar sebaya dan pimpinan.

Berdasarkan perolehan berbagai pengujian hipotesis baik pertama, kedua maupun ketiga dapat dijelaskan keseluruhan hasilnya menunjukkan arah positif. Hal ini dapat diindikasikan hasilnya searah, apabila stres dan motivasinya ditingkatkan maka kinerjanya pun akan meningkat, begitupun sebaliknya.

Adapun pada hasil persentase kategori setiap variabelnya memperlihatkan bahwa stres, motivasi dan kinerja guru di sekolah ini tergolong sedang. Ada 33 guru atau 62,3% yang mengalami stres kerja. Kemudian, sebanyak 67,9% atau 36 guru memiliki motivasi kerja yang sedang. Selanjutnya sebanyak 66% atau 35 guru memiliki kinerja yang sedang. Dari data ini, apabila kinerja guru ingin ditingkatkan maka guru dapat mengurangi stres dan sebisa mungkin mengelola stres dengan metode-metode yang sudah direkomendasikan pada pembahasan sebelumnya atau dengan metode lain agar tidak berlarut-larut yang justru membawa kinerja semakin memburuk. Selain itu, guru dan pihak sekolah dapat melihat rekomendasi-rekomendasi yang menonjol dari aspek motivasi yang lebih dibutuhkan oleh guru yang telah dijelaskan sebelumnya untuk meningkatkan kinerja.

C. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini tentu belum sepenuhnya sempurna karena ada beberapa kendala yang dihadapi selama prosesnya. Kendala atau keterbatasan tersebut terjadi bukan karena kesengajaan, melainkan merupakan bagian dari tantangan yang umum dihadapi dalam penelitian. Berikut beberapa keterbatasan yang dihadapi selama penelitian ini:

1. Penelitian ini menghadapi keterbatasan terkait dengan lokasi penelitian yang hanya mencakup satu sekolah, yaitu SMPN 1 Bulakamba Brebes dengan 53 guru. Maka dari itu, temuan yang didapatkan hanya berlaku menjelaskan situasi di sekolah tersebut dan tidak sepenuhnya mencerminkan dengan kondisi di sekolah lain, karena berbeda sekolah maka hasilnya pun terdapat perbedaan, baik dari segi lingkungan, peraturan atau kebijakan, kebiasaan, dan lain-lain.
2. Keterbatasan terkait dengan waktu pelaksanaan penelitian yang cukup singkat mulai dari 4-16 November 2024, namun bisa terlaksana pada tanggal 11 November dikarenakan terdapat kesibukan dari responden yang sedang mempersiapkan dan mengikuti program CGP (calon guru penggerak), PPG (pendidikan profesi guru), P5, lomba kepek inovatif dan setelah tanggal 16 sekolah akan melaksanakan ujian akhir semester gasal tahun 2024/2025. Oleh karena itu, dengan waktu tersebut peneliti hanya

bisa melakukan penyebaran data kuesioner dan mengambilnya kembali.

3. Minimnya literatur, teori dan alat ukur yang secara spesifik membahas keterkaitan antara stres kerja dan kinerja guru. Hal ini menyulitkan peneliti dalam menemukan referensi yang relevan untuk menganalisis dan memperkuat dasar teori, serta membandingkan hasil penelitian dengan studi sebelumnya. Selain itu, kekurangan kajian literatur dengan topik yang serupa juga menghambat validasi yang efektif terhadap temuan-temuan penelitian.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan tujuan penelitian ini yaitu melihat pengaruh masing-masing maupun secara bersamaan variabel stres dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMPN 1 Bulakamba Brebes. Peneliti menarik tiga kesimpulan dari hasil dan analisis data sesuai dengan tujuan dan hipotesis yang sebelumnya telah diajukan. Ketiga hasilnya diuraikan sebagai berikut:

1. Uji hipotesis pertama memperoleh hasil H_a diterima atau berarti secara bersamaan variabel independen yaitu stres dan motivasi kerja memberikan kontribusi secara signifikan dalam **memengaruhi kinerja** guru. Data ini ditunjukkan berdasarkan signifikansinya bernilai 0,000, artinya lebih kecil dari nilai 0,05.
2. Uji hipotesis kedua memperoleh hasil H_a diterima atau berarti motivasi kerja **memengaruhi** kinerja guru secara positif. Data ini ditunjukkan berdasarkan nilai $t_{hitung} 3,640 > t_{tabel} 2,009$ dan signya bernilai $0,001 < 0,05$. Dengan demikian, dapat diartikan apabila motivasi semakin ditingkatkan maka berdampak pula semakin baiknya kinerja guru.
3. Uji hipotesis ketiga memperoleh hasil H_0 diterima atau berarti **tidak adanya pengaruh** dari stres kerja terhadap kinerja guru. Data ini ditunjukkan berdasarkan nilai $t_{hitung} 0,841 < t_{tabel} 2,009$ dan signya bernilai $0,404 > 0,05$. Dengan demikian, dapat

diindikasikan bahwa ada atau tidaknya stres kerja pada guru tidak berdampak terhadap kinerja.

B. Saran

1. Stres kerja yang dialami oleh seluruh guru SMPN 1 Bulakamba Brebes sudah dalam kategori sedang, artinya guru sudah dapat mengelola stresnya. Akan tetapi, akan lebih baik agar stres tidak mengalami peningkatan, maka seluruh guru dapat mempertahankan pengelolaan stres efektif yang biasanya dilakukan atau dengan menerapkan metode *NEWSTART* (*nutrition, exercise, water, sun, temperance, air, rest*) yang dalam penelitian terdahulu sudah diteliti dan dijelaskan. Metode tersebut dikembangkan oleh Weimar Health Institute di California untuk memerangi stres sehari-hari atau yang berlebihan.
2. Motivasi kerja guru secara keseluruhan sudah dalam kategori sedang. Akan tetapi, akan lebih baik dengan meningkatkan dan mempertahankan motivasi intrinsiknya seperti mengusahakan semangat dalam diri untuk terus ingin berkembang, meraih pencapaian, belajar sesuatu yang belum diketahui dan dikuasai dengan mengikuti pelatihan tanpa dorongan dari orang lain, namun dari gerakan dalam dirinya sendiri. Selain itu, untuk semakin menambah semangat, maka dapat meningkatkan faktor pendukung motivasi lainnya seperti supervisi, gaji, komunikasi dengan rekan kerja dan pimpinan serta kondisi tempat kerja baik sarpras maupun yang lainnya.

3. Untuk pemerintah pendidikan dan *stakeholder* SMPN 1 Bulakamba Brebes untuk memberikan perhatian lebih terkait stres kerja, motivasi kerja dan kinerja guru melalui hubungan yang harmonis dan melibatkan aspirasi dari guru dalam pengambilan keputusan kebijakan pendidikan. Dari berbagai saran ini, diharapkan dapat tereliasasikan untuk kesejahteraan bersama.
4. Terakhir, untuk peneliti berikutnya dapat menggunakan metode atau variabel lain untuk menggali lebih dalam pengalaman guru terkait stres dan motivasi kerja yang memengaruhi kinerja seperti dukungan dari orang tua atau meneliti penerapan metode *NEW-START* lebih lanjut untuk pengelolaan stres kerja di semua tingkatan sekolah.

C. Kata Penutup

Alhamdulillah atas kehendak maha kuasa Allah Swt, akhirnya tugas akhir ini bisa diselesaikan oleh penulis. Walaupun demikian, penulis tidak luput dari keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Maka dari itu, perlu perbaikan untuk menyempurnakan tugas akhir ini sehingga penulis sangat mengharapkan saran dari pembaca supaya bisa bermanfaat untuk semua pihak.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Karimuddin, Misbahul Jannah, Ummul Aiman, Suryadin Hasda, Zahara Fadilla, Taqwin, and others, *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (Aceh: Yayasan Penerbit Muhammad Zaini, 2022)
- Abubakar, Rifa'i, *Pengantar Metodologi Penelitian* (Yogyakarta: Suka Press UIN Sunan Kalijaga, 2021)
- Achmadi, Djohan, Suryadi, Eliana Sari, and Neti Karnati, *Peningkatan Kinerja Guru* (Jakarta Barat: Adanu Abimata, 2023)
- Adhim, Fauzan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Pendidikan Islam* (Malang: Literasi Nusantara Abadi, 2022)
- Agyapong, Belinda, Gloria Obuobi-Donkor, Lisa Burbach, and Yifeng Wei, 'Stress, Burnout, Anxiety and Depression among Teachers: A Scoping Review', *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19.17 (2022) <<https://doi.org/10.3390/ijerph191710706>>
- Anabanu, Muhamad Husni, Burhanudin Gesi, and Herni Sunarya, 'Pengaruh Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Dan Sekolah Dasar Di Kecamatan Amanuban Timor', *Jurnal Manajemen*, 4.2 (2020)
- Anggraini, Fitria Dewi Puspita, Aprianti Aprianti, Vilda Ana Veria Setyawati, and Agnes Angelia Hartanto, 'Pembelajaran Statistika Menggunakan Software SPSS Untuk Uji Validitas Dan Reliabilitas', *Jurnal Basicedu*, 6.4 (2022), 6491–6504 <<https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i4.3206>>
- Anwar, Mahfuzil, *Hygiene Factors Dan Motivator Factors (Teori Herzberg) Dosen* (Makasar: Yayasan Barcode, 2022)
- Aslindawati, Nur, Sulfaidah Sulfaidah, Ninah Wahyuni Amaliah, Erni Rismawanti, Khaerunisa Khaerunisa, and Muhammad Fahreza W,

- ‘Pengaruh Komitmen Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Guru’, *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 11.2 (2022), 110
<<https://doi.org/10.24036/jbmp.v11i2.118564>>
- Astutui, Ika, and Arif Budi Raharho, ‘Pengaruh Motivasi, Beban Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru’, *Jurnal Bimbingan Dan Konseling*, 7.3 (2023), 764–72
<<https://doi.org/https://doi.org/10.31316/gcouns.v7i03.5065>>
- Asy’ari, Syeikh Muhammad Hasyim, *Adabul ‘Alim Wal Muta’allim* (Jombang: Maktabah Turors Islam)
- Attamimi, Has’ad Rahman, Kartini Harahap, Darwin Damanik, Hairul Fauzi, Hardin La Ramba, Devi Oktaviani, and others, *Metode Penelitian* (Malang: Literasi Nusantara Abadi, 2023)
- Bagia, I Wayan, *Perilaku Organisasi* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2015)
- Bastian, Adolf, Jamilah Aini Nasution, and Sri Wahyuni, ‘Teacher Performance Under the Influence of Training, Work Motivation and Teacher Competence’, *AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan*, 14.3 (2022), 3601–12 <<https://doi.org/10.35445/alishlah.v14i3.2189>>
- Djaali, *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (Jakarta: Bumi Aksara, 2020)
- Ekawarna, *Manajemen Konflik Dan Stres* (Jakarta: Bumi Aksara, 2018)
- Fadillah, M. Kharis, Muhammad Ihsan Dacholfany, Riyuzen Praja Tuala, and Hesti Winingsih, ‘Pengaruh Supervisi Kepala Madrasah Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Aliyah Negeri Se-Kabupaten Malang’, *Leadership: Jurnal Mahasiswa Manajemen Pendidikan Islam*, 4.2 (2023), 262–80
<<https://doi.org/https://doi.org/10.32478/leadership.v4i2.1790>>
- Fadillah, M Kharis, *Analisis Peningkatan Kinerja Guru : Teori & Riset* (Malang: Literasi Nusantara Abadi, 2022)

- Hairudin, Eka Travilta Oktaria, and Wenda, ‘Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada MAN 1 Pesisir Barat’, *Jurnal Riset Akuntansi Dan Manajemen*, 12.1 (2023), 57–65 <<https://doi.org/s://doi.org/10.33024/jur.jeram.v12i1.11522>>
- Halimahturrafiah, Nur, Sufyarma Marsidin, Anisah Anisah, and Rifma Rifma, ‘The Influence of Teacher Competence and Work Motivation on the Performance of State High School Teachers’, *Journal of Educational Research and Evaluation*, 7.3 (2023), 362–69 <<https://doi.org/https://doi.org/10.23887/jere.v7i3.65937>> The>
- Hao, Lyu, ‘Analysis Of The Effect Of Work Stress And Organizational Culture On Teacher Performance’, *International Journal of Progressive Sciences and Technologies (IJPSAT)*, 34.1 (2022), 281–86 <<https://doi.org/10.52155>>
- Hariri, Hasan, and Ridwan, *Perilaku Organisasi Pendidikan* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2018)
- Hasibuan, Sufriady Halomoan, . Suhandi, Said Zainal Abidin, . Muzakkir, and Koko Nugroho, ‘Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Atas Ypi Amir Hamzah Medan’, *JMB (Jurnal Manajemen Dan Bisnis)*, 3.2 (2021), 237–49 <<https://doi.org/https://doi.org/10.30743/jmb.v3i2.4276>>
- Hasna, Haya Sophia, Muallifah Muallifah, and Sefa Bulut, ‘The Role of Job Stress and Job Satisfaction on the Quality of Teacher Performance’, *Journal of Indonesian Psychological Science*, 03.1 (2023), 352–62 <<https://ejournal.uin-malang.ac.id/index.php/jips/article/view/21030>>
- Hayati, Rita, Yasir Arafat, and Artanti Puspita Sari, ‘Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru’, *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan*

- Supervisi Pendidikan*), 5.2 (2020), 100
<<https://doi.org/10.31851/jmksp.v5i2.3753>>
- He, Zhaoying, 'A Study on The Work Motivatio of Primary and Secondary School Teachers in China', *Frontiers in Humanities and Social Sciences*, 4.7 (2024), 1–51
<<https://doi.org/10.54691/e1myah29>>
- Hermawan, Iwan, *Metodologi Penelitian Pendidikan : Kuantitatif, Kualitatif & Mixed Methode* (Kuningan: Hidayatul Quran Kuningan, 2019)
- Hidayani, Nur Lisna, Rahmi Widiанти, and Apriya Santi, 'Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Kuin Utara 4 Banjarmasin', *Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 10.1 (2024), 001–007
<<https://ejournal.stiepancasetia.ac.id/jieb/article/view/1471>>
- Hildawati, Lalu Suhirman, Bayu Fitra Prisuna, Liza Husnita, and Budi Mardikawati, *Buku Ajar Metodologi Penelitian Kuantitatif & Aplikasi Pengolahan Analisa Data Statistik* (Jambi: Sonpedia, 2024)
- Hipos, Andrea Mae G, and Noel G Benavides, 'Motivation , Hygiene Factors , and Job Satisfaction of Elementary Teachers in Irosin Districts', *United International Journal for Research & Technology*, 04.05 (2023), 109–19 <<https://uijrt.com/articles/v4/>>
- Ichlasurohmah, Nuke, Tin Agustina Karnawati, and Mohammad Bukhori, 'Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMPN 6 Singosari Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening', *Jurnal Manajemen Dan Profesional*, 4.2 (2023), 120–32 <<https://doi.org/https://doi.org/10.32815/jpro.v4i2.1560>>
- Indartini, Mintarti, and Mutmainah, *Analisis Data Kuantitatif: Uji Instrumen, Uji Asumsi Klasik, Korelasi Dan Regresi Linier Berganda* (Klaten: Lakeisha, 2024)

Ismail, Fajri, *Statistika Untuk Penelitian Pendidikan Dan Ilmu-Ilmu Sosial* (Jakarta: Kencana, 2018)

Julianti, Hani Tri, and Dina Mellita, 'The Relationship Between Teacher Creativity and Work Stress on the Performance of Generation X Elementary School Teachers in Facing Learning in the Digitalization Era', *Journal of Social Work and Science Education*, 4.2 (2023), 698–704 <<https://journal.upy.ac.id/index.php/bk/article/view/5065>>

Kemenag, Quran, 'Tafsir Al-Qaşaş Ayat 77', 2022 <<https://quran.kemenag.go.id/quran/per-ayat/surah/28?from=77&to=77>> [accessed 9 September 2024]

Khaeruman, Luis Marnisah, Syeh Idrus, Laila Irawati, Yuary Farradia, Eni Erwantiningsih, and others, *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia : Konsep & Studi Kasus* (Banten: CV.AA.Rizky, 2021)

Kholis, Nur, Hardina Rohma, and Imas Maesaroh, 'Work Stress, Work Environment, And Teacher Performance In Islamic High Schools', *International Journal of Scientific Research and Management (IJSRM)*, 12.04 (2024), 6012–6123 <<https://doi.org/10.18535/ijssrm/v12i04.em06>>

Khun-Inkeeree, Hareesol, Mat Rahimi Yusof, Irma Rachmawati Maruf, Tuan Roslina Tuan Mat, and Fatimah Noor Rashidah Mohd Sofian, 'Enhancing School Effectiveness by Implementing Identified and Intrinsic Motivation Among Primary School Teachers', *Frontiers in Education*, 7.May (2022) <<https://doi.org/10.3389/educ.2022.852378>>

kumari, Joti, and Jai Kumar, 'Influence of Motivation on Teachers' Job Performance', *Humanities and Social Sciences Communications*, 10.1 (2023), 1–11 <<https://doi.org/10.1057/s41599-023-01662-6>>

Kusumastuti, Adhi, Ahmad Mustamil Khoiron, and Taofan Ali Achmadi, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Yogyakarta: Deepublish, 2020)

Latham, Gary P., *Work Motivation : History, Theory, Research, and Practice (Foundations for Organizational Science)* (Sage Publications, 2006)
<<https://libgen.li/ads.php?md5=6A3DB06126F0C03342CEB7C2BB28CA49>>

Lubis, Harun, *Peningkatan Kinerja Guru Pesantren Di Era Merdeka Belajar* (Jakarta Barat: Naveela Publishing, 2023)

Mahdi, Yulius Mataputun, and Ida M Hutabarat, 'The Effect of Work Motivation on Teacher Performance at Private Vocational High Schools in Biak Numfor District , Papua', *Journal of Education and Learning Review*, 2.3 (2023)
<<https://doi.org/doi.org/10.56943/sujana.v2i3.386> The>

Manjeet Kaur, Rekha Khosla, and Masood Siddiqui, 'Impact of Job Stress on Psychological Well-Being of Teachers', *International Research Journal on Advanced Engineering and Management (IRJAEM)*, 2.03 (2024), 504–15
<<https://doi.org/10.47392/irjaem.2024.0071>>

Manthei, Robert, Alison Gilmore, and Bryan Tuck, 'Teacher Stress in Intermediate Schools', *Educational Research*, 38.1 (1996), 3–19
<<https://doi.org/10.1080/0013188960380101>>

Manurung, Antonius Dieben Robinson, *Psikologi Industri Dan Organisasi* (Depok: Raja Grafindo Persada, 2022)

Munawir, Zuha Prisma Salsabila, and Nur Rohmatun Nisa, 'Tugas , Fungsi Dan Peran Guru Profesional', *Ilmiah Profesi Pendidikan*, 7.1 (2022)

Nor, Noor Liyana Mohd, 'Occupational Stress, Job Satisfaction and Job

- Performance among Teachers: A Research Framework', *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 10.5 (2020), 919–24 <<https://doi.org/10.6007/ijarbss/v10-i5/7323>>
- Nuryati, Tutut Dewi Astuti, Endang Sri Utami, and M. Budiantara, *Dasar-Dasar Statistik Penelitian* (Yogyakarta: Gramasurya, 2017)
- Nyamekye, Mavis, and Robert Andrews Ghanney, 'Influence of Work Stress on Public Basic School Teachers' and Their Work Performance in Kadjebi District', *International Journal of Quantitative and Qualitative Research Methods*, 12.2 (2024), 20–37 <<https://doi.org/10.37745/ijqqr.13/vol12n22037>>
- Pattiasina, Yohanes, Stenly R Titioka, and Join R Luturmas, 'Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Ambon Di Kota Ambon', *Jurnal Administrasi Terapan*, 2.2 (2023), 383–93 <<https://ejournal-polnam.ac.id/index.php/JAT/article/view/2073>>
- 'Peraturan Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan RI Nomor 15 Tahun 2018, Tentang Pemenuhan Beban Kerja Guru, Kepala Sekolah Dan Pengawas Sekolah, Pasal 3'
- Purnomo, Singgih, *Perilaku Organisasi* (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2023)
- Qadeer, Muhammad Zaigham, Muhammad Nisar Ul Haq, and Javed Iqbal, 'A Stress Analysis of Teachers Job: Investigating the Phenomenon of Teacher Stress', *Global Regional Review*, IV.IV (2019), 568–74 <[https://doi.org/10.31703/grr.2019\(iv-iv\).51](https://doi.org/10.31703/grr.2019(iv-iv).51)>
- Rahim, Rani, Saodah, Sri Sulistyaningsih, Mertayani Sari Dewi, Irene Hendrika, Ferawati Mutia, and others, *Metodologi Penelitian : Teori Dan Praktik* (Tasikmalaya: Perkumpulan Rumah Cemerlang Indonesia, 2021)

Rahman, Fauzie, Husaini, Syamsul Arifin, Anggun Wulandari, and Hadianor, *Perilaku Organisasi* (Yogyakarta: Expert, 2017)

Rezai, Afsheen, 'The Role of Teacher Assessment Literacy in Job Stress and Job Burnout in EFL Contexts: A Mixed-Methods Investigation', *Asian-Pacific Journal of Second and Foreign Language Education*, 9.1 (2024), 1–21
<<https://doi.org/10.1186/s40862-023-00225-1>>

Rijanto, Raden, 'The Effect of Work Stress on Employee Performance Rijanto The Effect of Work Stress on Employee Performance', *Jurnal Ekonomi, Akuntansi, Manajemen*, 1.1 (2023), 17–24
<<https://ip2i.org/jip/index.php/>>

Rinaldi, Achi, Novalia, and Muhamad Syazali, *Statistika Inferensial Untuk Ilmu Sosial Dan Pendidikan* (Bogor: IPB Press, 2020)

Rizman Pido, Mohamad, Melizubaida Mahmud, and Sudirman Sudirman, 'Teacher Performance On Student Learning Outcomes At SMP Negeri 7 Telaga Biru', *Journal Of Economic And Business Education*, 1.1 (2023), 2023–44
<<https://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JEBE/index>>

Rodliyah, Lesyah, *Pengantar Dasar Statistika : Dilengkapi Analisis Dengan Bantuan Software SPSS* (Jombang: Lppm Unhasy Tebuireng Jombang, 2021)

Saat, Sulaiman, and Sitti Mania, *Pengantar Metodologi Penelitian Panduan Bagi Peneliti Pemula Dilengkapi Petunjuk Praktis : Penelitian Eksperimen, Penelitian Ex Post Facto, Penelitian Survei, Penelitian Tindakan Kelas (PTK)* (Sulawesi Selatan: Pusaka Almaida, 2020)

Salafudin, and Heni Lilia Dewi, *Statistika Inferensial Untuk Penelitian Dan Pengembangan Pendidikan* (Jakarta: Kencana, 2022)

Saleh, Lalu Muhammad, Syamsiar S Russeng, and Istiana Tadjuddin,

- Manajemen Stres Kerja : Sebuah Kajian Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dari Aspek Psikologis Pada ATC* (Yogyakarta: Deepublish, 2020)
- Santoso, Imam, and Harries Madiistriyanto, *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (Tangerang: Indigo Media, 2021)
- Sari Anita, Dahlan, Tuhumury Nicodemus August Ralph, Prayitno Yudi, Siegers Hendry Willem, Supiyanto, and others, *Dasar-Dasar Metodologi Penelitian* (Jayapura: Angkasa Pelangi, 2023)
- Sarkar, Samir, Sushmita Bordoloi, and Sukriti Das, 'Classical Theories of Motivation and Teachers ' Motivation in Public and Private Schools of Guwahati , Assam', *International Research Journal of Multidisciplinary Scope*, 5.3 (2024), 266–84
<<https://doi.org/10.47857/irjms.2024.v05i03.0695>>
- Sarwono, Jonathan, *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Edisi 2* (Yogyakarta: Suluh Media, 2018)
- Sembiring, Tamaulina Br, Irmawati, Muhammad Sabir, and Indra Tjahyadi, *Buku Ajar Metodologi Penelitian (Teori Dan Praktik)* (Karawang1: Saba Jaya, 2024)
- Sihabudin, Danny Wibowo, Sri Mulyono, Jaka Wijaya Kusuma, and Irvana Arofah, *Ekonometrika Dasar : Teori Dan Praktik Berbasis SPSS* (Banyumas: Pena Persada, 2021)
- Simbolon, Sahat, *Pengaruh Stres, Lingkungan, Dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*, 1st edn (Yogyakarta: Bintang Pustaka Madani, 2021)
- Sinambela, Lijan Poltak, *Manajemen Sumber Daya Manusia : Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja* (Jakarta: Bumi Aksara, 2016)
- Soesana, Abigail, Hani Subakti, Karwanto, Anisa Fitri, Sony

- Kuswandi, Lena Sastri, and others, *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (Medan: Yayasan Kita Menulis, 2023)
- Sudaryana, Bambang, and Ricky Agusiady, *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (Yogyakarta: Deepublish, 2022)
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R & D* (Bandung: Alfabeta, 2019)
- Sukmawaty, Dewi, Sudarno Sudarno, and Rizaldi Putra, 'Work Motivation, Discipline, and Work Culture on Work Satisfaction and Teacher Performance At State Junior High School, Sukajadi District', *Journal of Applied Business and Technology*, 2.3 (2021), 251–60 <<https://doi.org/10.35145/jabt.v2i3.82>>
- Sunarya, Fitri Rachmiati, 'Implementasi Teori Motivasi Frederick Herzberg Dalam Sebuah Organisasi', *SALAM: Jurnal Sosial Dan Budaya Syar-I*, 9.3 (2022), 909–20 <<https://doi.org/10.15408/sjsbs.v9i3.25915>>
- Syarifuddin, and Ibnu Al Saudi, *Metode Riset Praktis Regresi Berganda Dengan SPSS* (Palangkaraya: Bobby Digital Center, 2022)
- Tannady, Hendy, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Expert, 2017)
- Tarigan, Irma Br, and Indah Rianti Panggabean, 'Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru-Guru Di SMK Negeri 7 Medan', *Jurnal Global Manajemen*, 11.1 (2022), 199–211 <<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.46930/global.v11i1.1604>>
- Tarigan, Purnaya Sari, 'Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Multi Karya Medan', *Jurnal Manajemen, Akuntansi, Ekonomi*, 1.1 (2022), 2016–21 <<https://doi.org/https://doi.org/10.59066/jmae.v1i1.22>>

- Teresia, Enni, Sulaiman, and Suriansyah, 'The Effect of Work Climate on Teacher Performance Toward Organizational Commitment, Work Motivation, and Work Stress of Vocational School Teachers in East Barito District', *Journal of K6 Education and Management*, 4.4 (2022), 497–506
<<https://doi.org/10.11594/jk6em.04.04.13>>
- Triatna, Cepi, *Perilaku Organisasi Dalam Pendidikan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2015)
- Ulfa, Maria, *Manajemen Kinerja Guru* (Aceh: Yayasan Pena, 2020)
- Ulfah, Almira Keumala, Ramadhan Razali, Habibur Rahman, Abd Ghofur, Umar Bukhory, and Sri Rizky Wahyuningrum, *Ragam Analisis Data Penelitian (Sastra, Riset, Dan Pengembangan)* (Madura: IAIN Madura Press, 2022)
- 'Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, Tentang Guru Dan Dosen, Pasal 20'
- Uno, Hamzah B., *Teori Motivasi & Pengukurannya : Analisis Di Bidang Pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2016)
- Vikaliana, Resista, Agung Pujianto, Awin Mulyati, Renatalia Fika, and Reza Ronaldo, *Ragam Penelitian Dengan SPSS* (Sukoharjo: Tahta Media Grup, 2022)
- Vrabii, Violeta, 'Modalități De Gestionare A Stresului La Cadrele Didactice', *Univers Pedagogic*, 80.4 (2023), 63–69
<<https://doi.org/https://doi.org/10.52387/1811-5470.2023.4.09>>
- Wada, Fauziah Hamid, Anna Pertiwi, Mara Imbang Satriawan Hasiolan, Sri Lestari, and I Gede Iwan Sudipa, *Buku Ajar Metodologi Penelitian* (Jambi: Sopedia Publishing Indonesia, 2024)
- Wahid, Abdul, *Strategi Membangun Citra Dan Kinerja Lembaga* (Pati:

Fatiha Media, 2023)
<[https://eprints.walisongo.ac.id/id/eprint/19612/1/Strategi
Membangun Citra dan Kinerja Lembaga.pdf](https://eprints.walisongo.ac.id/id/eprint/19612/1/Strategi_Membangun_Citra_dan_Kinerja_Lembaga.pdf)>

Wahjono, Sentot Imam, *Perilaku Organisasi* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2023)

Wati, Yuriska Gangsar, Anita Sumelvia Dewi, and Agung Pambudi Mahaputra, 'Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Guru Di SMK 3 Kediri', *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Syariah*, 1.4 (2023), 209–24

Wicaksono, Adhi, 'Ahli World Bank Nilai Kualitas Guru Di Indonesia Masih Rendah', 2021
<<https://www.cnnindonesia.com/nasional/20210917142431-12-695785/ahli-world-bank-nilai-kualitas-guru-di-indonesia-masih-rendah>> [accessed 9 September 2024]

Widodo, Slamet, Festy Ladyani, La Ode Aristanto, Dalfian, and Sri Nurcahyati, *Buku Ajar Penelitian* (Bangka Belitung: Science Techno Direct, 2023)

Zahriyah, Aminatus, Suprianik, Agung Parnomo, and Mustofa, *Ekonometrika : Teknik Dan Aplikasi Dengan SPSS* (Jakarta Timur: Mandala Press, 2021)

LAMPIRAN

Lampiran 1 : Usulan Pengajuan Judul Skripsi



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM**
Jl. Prof. Hamka (Kampus 2), Ngaliyan, Semarang 50185, Indonesia

Phone : +62 24 7601295
Fax : +62 24 7615387
Email : s1.mpi@walisongo.ac.id
Website: <http://fkip.walisongo.ac.id/>

USULAN JUDUL SKRIPSI

Nama Lengkap : **Irnina Dwi Aknani** NIM : **2103036023**
Program Studi : **S.I MPI** Jurusan : **MPI**

Bidang Penelitian: Perilaku Organisasi/MSDM	
A. Latar Belakang: Guru merupakan pilar fundamental dalam dunia pendidikan yang memiliki peran dan tanggungjawab besar membentuk kemajuan generasi masa depan negara. Peran dan tanggungjawabnya yang mulia membuat guru harus memiliki berbagai keahlian untuk menunjang kinerjanya dengan baik. Disisi lain, terdapat aspek lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru, salah satunya stres kerja dan motivasi kerja. Berdasarkan data penelitian dari Belinda Agyapong (2022) mengenai tingkat stres guru di berbagai dunia salah satunya di Asia tergolong tinggi sebesar 10.7 % dikarenakan beban kerja yang tinggi, tuntutan kerja dan lain-lain. Begitupun di Indonesia, masih banyak permasalahan mengenai stress kerja guru. Pada data wawancara singkat dengan salah satu guru SMPN 1 Bulakamba Brebes, sekolah ini memiliki banyak guru PNS daripada honorernya dan beberapa tuntutan kerja seperti menyiapkan kebutuhan pembelajaran, membuat analisis nilai, laporan semester, dituntut berprestasi, menguasai teknologi dan sebagainya. Namun, masih ada beberapa guru yang merasa stres kerja. Dengan demikian, dibutuhkan pula motivasi yang tinggi terhadap pekerjaan supaya tidak menimbulkan stres yang berlebihan dan mendorong peningkatan kinerja guru.	
B. Pertanyaan Penelitian: 1. Bagaimana pengaruh stres kerja pada kinerja guru SMPN 1 Bulakamba Brebes? 2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja pada kinerja guru SMPN 1 Bulakamba Brebes?	
C. Rencana Judul: PENGARUH STRES DAN MOTIVASI KERJA PADA KINERJA GURU SMPN 1 BULAKAMBA BREBES	
D. Referensi Utama: Octaviani, Irma Sari, and Edi Mulyanto, <i>Motivasi, Stres Kerja Dan Kinerja Karyawan</i>, 1st edn (Banyumas: Pena Persada, 2021) Pattiasina, Yohanes, Stenly R Titioka, and Join R Luturmas, 'Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Ambon Di Kota Ambon', <i>Jurnal Administrasi Terapan</i>, 2.2 (2023), 383-93 Wahyuningtyas, Yunita Fitri, and Lusi Feptiasari, 'Pengaruh Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Smpn 2 Pajangan', <i>Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia</i>, 2.4 (2022), 1018-30 <https://doi.org/10.32477/jrabi.v2i4.608>	
Dosen Pembimbing: Dr. Abdul Wahid, M.Ag	
 Ket. Jurusan MPI, Dr. Nur Asyiah, M.S.I	Semarang, 3 Juni 2024 Mahasiswa Calon Peneliti,  Irnina Dwi Aknani

Lampiran 2: Penunjukkan Pembimbing Skripsi



KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
Jl. Prof. Hamka Kampus II, Ngaliyan, Telp. 7601295, Semarang 50185

Nomor : 2042/Un.10.3/J3/DA.04.17/06/2024

Semarang, 5 Juni 2024

Lamp : -

Hal : Penunjukkan Pembimbing Skripsi

Kepada Yth.

Dr. Abdul Wahid, M.Ag

Assalamualaikum Wr. Wb.

Berdasarkan hasil pembahasan usulan judul penelitian di Jurusan Manajemen Pendidikan Islam (MPI), maka Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan menyetujui judul skripsi mahasiswa :

Nama : Irnina Dwi Aknani

Nim : 2103036023

Judul : **Pengaruh Stres Dan Motivasi Kerja Pada Kinerja Guru SMPN 1 Bulakamba Brebes**

Dan menunjuk :

Pembimbing : **Dr. Abdul Wahid, M.Ag**

Demikian penunjukkan pembimbing skripsi ini disampaikan dan atas kerjasama yang diberikan kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.



Tembusan disampaikan kepada Yth:

1. Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
2. Mahasiswa yang bersangkutan

Lampiran 3: Surat Permohonan Pra riset



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
Jl. Prof. Dr. Hamka Km 2 (024) 7601295 Fax. 7615387 Semarang 50185
Website: <http://fitk.walisongo.ac.id>

Nomor : 1852 /Un.10.3/D1/TA.00.01/06/2024

Semarang, 6 Juni 2024

Lamp : -

Hal : Mohon Izin Riset

a.n. : Irmina Dwi Aknani

NIM : 2103036023

Yth.

Kepala SMPN 1 Bulakamba
Di Brebes

Assalamu'alaikum Wr.Wb.,

Diberitahukan dengan hormat dalam rangka penulisan skripsi, atas nama mahasiswa :

Nama : Irmina Dwi Aknani

NIM : 2103036023

Alamat : Dukuhwringin RT 09 RW 06, Wanasari, Brebes

Judul skripsi : Pengaruh Stres dan Motivasi Kerja Pada Kinerja Guru SMPN 1
Bulakamba

Pembimbing : Dr. Abdul Wahid, M.Ag

Sehubungan dengan hal tersebut mohon kiranya yang bersangkutan diberikan izin riset dan dukungan data dengan tema/judul skripsi sebagaimana tersebut diatas selama 11 hari, mulai tanggal 20 Agustus sampai dengan tanggal 31 Agustus 2024.

Demikian atas perhatian dan terkabulnya permohonan ini disampaikan terima kasih.

Wassalamu'alikum Wr.Wb.

a.n. Dekan,
Dekan Bidang Akademik



ABDUL FUDJUNAEDI

Tembusan :

Dekan FITK UIN Walisongo Semarang (sebagai laporan)

Lampiran 4: Surat Diterima Melakukan Pra riset



PEMERINTAH KABUPATEN BREBES
DINAS PENDIDIKAN PEMUDA DAN OLAHRAGA
UPT SATUAN PENDIDIKAN

SMP NEGERI 1 BULAKAMBA

KECAMATAN BULAKAMBA

Jln. Cipugur – Banjaratma, Telp. (0283) 6175346, Kode Pos 52253

Nomor : B/383/421/VI/2024
Lampiran : ---
Sifat : Penting/Segera
Perihal : **Pemberian Izin Riset**

19 Juni 2024

Yang Terhormat,
Dekan Bidang Akademik
Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Universitas Islam Negeri Walisongo
Jln. Prof. Dr. Hamka Km 2
Semarang 50185

Berdasarkan Surat Permohonan Izin Riset dari Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang Nomor: 1852/Un.10.3/D1/TA.00.01/06/2024 Tanggal 6 Juni 2024 Perihal Mohon Izin Riset, a.n. Imina Dwi Aknani; NIM: 2103036023 dengan ini kami memberikan izin kepada yang bersangkutan untuk melaksanakan riset di SMP Negeri 1 Bulakamba selama 1 bulan 12 hari, mulai tanggal 19 Juni sampai dengan tanggal 31 Agustus 2024.

Demikian pemberitahuan kami, atas perhatian dan kerja sama yang baik, kami ucapkan terima kasih.

Kepala Sekolah,



Murtopo, S.Pd., M.M.

Pembina-IV a

NIP 19720607 199702 1 001

Lampiran 5: Surat Permohonan Riset



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
Jl. Prof. Dr. Hamka Km 2 (024) 7601295 Fax. 7615387 Semarang 50185
Website: <http://fitk.walisongo.ac.id>

Nomor : 4757/Un.10.3/K/KM.00.11/11/2024

Semarang, 04 November 2024

Lamp : -

Hal : Izin Penelitian/Riset

Kepada Yth.

Kepala Sekolah SMPN 1 Bulukamba Brebes
di Brebes

Assalamu'alaikum Wr.Wb.,

Diberitahukan dengan hormat, dalam rangka memenuhi tugas akhir mahasiswa Prodi Manajemen Pendidikan Islam (MPI) Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo Semarang, bersama ini kami sampaikan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini:

Nama : IRNINA DWI AKNANI

NIM : 2103036113

Semester : VII

Judul Skripsi: Pengaruh Stres dan Motivasi Kerja pada Kinerja Guru SMPN 1 Bulukamba Brebes

untuk melakukan penelitian/riset di SMPN 1 Bulukamba Brebes yang Bapak/Ibu pimpin, sehubungan dengan hal tersebut mohon kiranya yang bersangkutan diberikan izin riset dan dukungan data dengan tema/judul sebagaimana tersebut diatas, yang dilaksanakan selama kurang lebih 27 hari, mulai tanggal 04 November 2024 sampai dengan tanggal 30 November 2024, dan data dari riset tersebut diharapkan dapat menjadi bahan kajian (analisis) bagi mahasiswa kami.

Demikian, atas perhatian dan terakabulnya permohonan ini disampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.



a.n. Dekan,
Bag Tata Usaha

Motimah

Tembusan :

Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo Semarang (sebagai laporan)

Lampiran 6: Surat Keterangan Telah Melakukan Riset



PEMERINTAH KABUPATEN BREBES
DINAS PENDIDIKAN PEMUDA DAN OLAHRAGA
UPT SATUAN PENDIDIKAN

SMP NEGERI 1 BULAKAMBA

KECAMATAN BULAKAMBA

Jln. Cipugur – Banjaratma, Telp. (0283) 6175346, Kode Pos 52253

SURAT KETERANGAN TELAH MELAKSANAKAN PENELITIAN

Nomor : B/792/421.3/XI/2024

Kepala SMP Negeri 1 Bulakamba, Brebes menerangkan dengan sesungguhnya bahwa:

Nama : IRNINA DWI AKNANI
Jenis Kelamin : Wanita
NIM/NPM : 2103036023
Pekerjaan : Mahasiswa
Fakultas/Program Studi : Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Perguruan Tinggi : UIN Walisongo Semarang

Telah mengadakan penelitian di SMP Negeri 1 Bulakamba, Brebes pada tanggal 04 November 2024 sampai dengan 30 November 2024, dengan judul :

"PENGARUH STRES DAN MOTIVASI KERJA PADA KINERJA GURU SMPN 1 BULAKAMBA BREBES"

Demikian Surat Keterangan ini kami buat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bulakamba, 11 November 2024



Kepala Sekolah,

Aji Murtopo, S.Pd., M.M.

Pembina-IV a

NIP 19720607 199702 1 001

Tembusan:

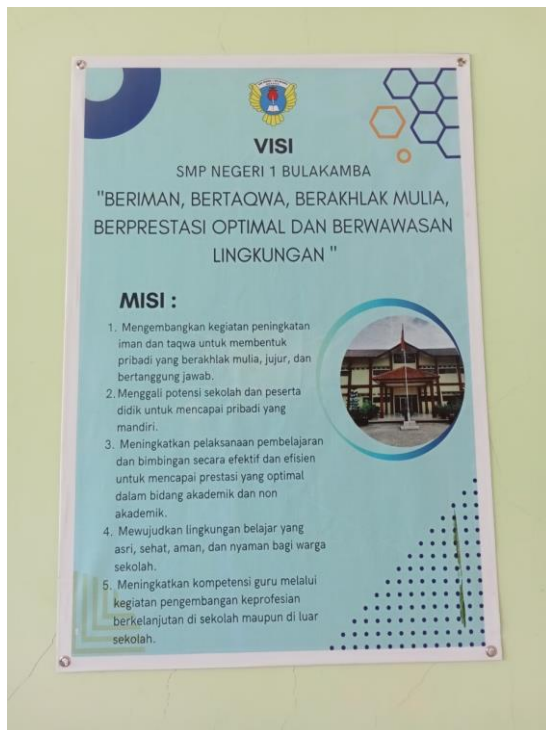
1. Yth. Saudara Irnina Dwi Aknani;
2. Arsip.

Lampiran 7: Dokumentasi Pelaksanaan Pra riset dan Riset



Lampiran 8: Dokumentasi File Data Sekolah

Profil Sekolah									
1. Identitas Sekolah									
1 Nama Sekolah	:	SMP NEGERI 1 BULAKAMBA							
2 NPSN	:	20326566							
3 Jenjang Pendidikan	:	SMP							
4 Status Sekolah	:	Negeri							
5 Alamat Sekolah	:	Jalan Cipugur - Banjaratma							
RT / RW	:	9	/	10					
Kode Pos	:	52253							
Kelurahan	:	Banjaratma							
Kecamatan	:	Kec. Bulakamba							
Kabupaten/Kota	:	Kab. Brebes							
Provinsi	:	Prov. Jawa Tengah							
Negara	:	Indonesia							





PEMERINTAH KABUPATEN BREBES
DINAS PENDIDIKAN PEMUDA DAN OLAHRAGA
UPT SATUAN PENDIDIKAN

SMP NEGERI 1 BULAKAMBA

KECAMATAN BULAKAMBA

Jln. Cipugur – Banjaratma, Telp. (0283) 6175346, Kode Pos 52253

**KEPUTUSAN KEPALA SEKOLAH
NOMOR 001 TAHUN 2024**

**TENTANG
PEMBAGIAN TUGAS GURU DALAM KEGIATAN PROSES BELAJAR MENGAJAR ATAU
BIMBINGAN DAN KONSELING SEMESTER II
TAHUN PELAJARAN 2023/2024**

KEPALA SEKOLAH MENENGAH PERTAMA (SMP) NEGERI 1 BULAKAMBA

- Menimbang : Bahwa dalam rangka memperlancar pelaksanaan proses Kegiatan Belajar Mengajar (KBM) di SMP Negeri 1 Bulakamba Kabupaten Brebes pada semester II Tahun Pelajaran 2023/2024 perlu Menetapkan Keputusan Kepala Sekolah tentang Pembagian Tugas Guru dalam Kegiatan Proses Belajar Mengajar atau Bimbingan dan Konseling Semester II Tahun pelajaran 2023/2024.
- Mengingat : 1. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen;
3. Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2017 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru;
4. Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil;
5. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2022 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 57 Tahun 2021 tentang Standar Nasional Pendidikan;
6. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2007 tentang Standar Pengelolaan Pendidikan oleh Satuan Pendidikan Dasar dan Menengah;
7. Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Nomor 5 Tahun 2022 tentang Standar Kompetensi Lulusan pada Pendidikan Anak Usia Dini, Jenjang Pendidikan Dasar, dan Jenjang Pendidikan Menengah;
8. Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Nomor 7 Tahun 2022 tentang Standar Isi pada Pendidikan Anak Usia Dini, Jenjang Pendidikan Dasar, dan Jenjang Pendidikan Menengah;
9. Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Nomor 16 Tahun 2022 tentang Standar Proses pada Pendidikan Anak Usia Dini, Jenjang Pendidikan Dasar, dan Jenjang Pendidikan Menengah;
10. Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Nomor 21 Tahun 2022 tentang Standar Penilaian Pendidikan pada Pendidikan Anak Usia Dini, Jenjang Pendidikan Dasar, dan Jenjang Pendidikan Menengah;
11. Keputusan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Nomor 262/M/2022 tentang Perubahan Keputusan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Nomor 58/M/2022 tentang Pedoman Penerapan Kurikulum dalam Rangka Pemulihan Pembelajaran;
12. Peraturan Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Jawa Tengah Nomor 420/06310 tanggal 2 Mei 2023 tentang Pedoman Penyusunan Kalender Pendidikan Tahun Pelajaran 2023/2024;

Lampiran 1 : Perubahan Keputusan Kepala Sekolah
 Nomor : 406 Tahun 2024
 Tanggal : 1 September 2024

**PEMBAGIAN TUGAS GURU DALAM PROSES BELAJAR MENGAJAR
 SEMESTER I
 SMP NEGERI 1 BULAKAMBA
 TAHUN PELAJARAN 2024/2025**

NO	KODE GURU	NAMA / NIP	GOL/ RUANG	JABATAN GURU	JENIS GURU	MATA PELAJARAN	KELAS			JUMLAH	KET.	
							VII	VIII	IX			
1	AM	Ali Murtopo, S.Pd., M.M. NIP. 19720607 199702 1 001	IV/a	Guru APL Madya	Guru Mapel	Matematika	-	-	-	-	Kepala Sekolah	
2	SN	Sumarno, S.Pd., M.M. NIP. 19680220 199203 1 012	IV/c	Guru APL Madya	Guru Mapel	IPA	-	D=5	GHU=20	25	Wali Kelas IX G	
3	SS	Sjamsiatun Sjah, S.Pd. NIP. 19690327 200501 2 005	IV/b	Guru APL Madya	Guru Mapel	IPA	-	E=5	ABCD=20	25	Wali Kelas IX C	
4	LS	Lies Setiani Budi Astuti, S.Pd. NIP. 19730802 200701 2 004	IV/b	Guru APL Madya	Guru Mapel	PJOK	-	HU=9	ABCDE=15	24	Pengelola SPS	
5	HY	Herlin Yuliana, S.Pd NIP. 19790722 200701 2 008	IV/b	Guru APL Madya	Guru Mapel	Bahasa Inggris	-	-	ABC=12	12	Wakasek Urusan Kesiswaan	
6	SM	Hj. Sri Mulyani, S.E., S.Pd. NIP. 19751009 200604 2 005	IV/b	Guru APL Madya	Guru Mapel	IPS	-	AB=8	ABCD=16	24	Wali Kelas IX A	
7	FA	Fatma Ananda Toharu Al Ghazali, M.Pd. NIP. 19861017 201101 1 001	III/d	Guru APL Madya	Guru Mapel	Matematika	-	-	ABCDE=25	25	Wali Kelas IX B	
8	DS	Dani Setiawan, S.Pd., M.Pd. NIP. 19840909 201101 1 010	III/d	Guru APL Madya	Guru Mapel	IPA	ABC=15	-	EF=10	25	Wali Kelas IX E Koordinator Lab IPA	
9	NL	Nurfaela, S.Pd. NIP. 19840407 200904 2 003	III/d	Guru APL Madya	Guru Mapel	Bahasa Inggris	-	ABCD=16	DEF=12	28	Koordinator Kesiswaan	
10	TS	Titin Sugianti, S.Pd. NIP. 19820712 201101 2 010	III/d	Guru APL Madya	Guru Mapel	Bahasa Inggris	-	IJ=8	GHU=16	24	Koordinator STPD Pengelola SSB	
11	BN	Brenita Nusadewi P., S.Pd. NIP. 19800115 201101 2 002	III/d	Guru APL Madya	Guru Mapel	PJOK	-	ABC=9	FGHU=15	24	Wali Kelas IX F	
12	SR	Sri Sutrisno, S.Pd., S.Pd. NIP. 19800720 200904 1 005	III/c	Guru APL Madya	Guru Mapel	BK Pend. Pancasila	U=6 J=3	-	ABCDE=175	178 Stw +9 JP	-	Kepala Sekolah
13	SH	Hj. Sri Hidayah, S.Pd. NIP. 19760725 201409 2 003	III/c	Guru APL Madya	Guru Mapel	IPS	DF=8	CDEF=16	-	24	Wali Kelas VII D	
14	SA	Shinta Anggrani Dwi Puspitasari, S.Kom. NIP. 19841125 200903 2 009	III/b	Guru APL Pertama	Guru Mapel	Informatika	-	ABCD=15	FGHU=15	30	Tim BOS Koordinator Lab TIK	
15	TO	Tobirin, S.Pd. NIP. 19700115 201409 1 001	III/b	Guru APL Pertama	Guru Mapel	IPS	-	-	EFG=12	12	Wakasek Urusan Kesiswaan	
16	EG	Sugeng Santoso, S.Pd., M.M. NIP. 19680927 201409 1 001	III/b	Guru APL Pertama	Guru Mapel	Bahasa Indonesia	-	-	GHU=24	24	Koordinator Kesiswaan	
17	SO	Shomari, S.Pd. NIP. 19700307 201409 1 001	III/b	Guru APL Pertama	Guru Mapel	Pend. Pancasila	-	ABCD=12	ABCDE=15	27	Wali Kelas IX D	
18	TR	Tursina R., S.Pd. NIP. 19781001 201409 2 001	III/b	Guru APL Pertama	Guru Mapel	IPS	ABC=12	-	HU=12	24	Wali Kelas IX H	

Lampiran 9: Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH STRES DAN MOTIVASI KERJA PADA KINERJA GURU SMPN 1 BULAKAMBA BREBES

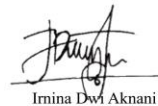
Kepada Yth
Bapak/Ibu Guru
di
SMPN 1 Bulakamba Brebes

Dengan Hormat,

Dalam rangka menyusun skripsi sebagai salah satu syarat kelulusan Program Studi Manajemen Pendidikan Islam di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo Semarang, saya memohon izin kepada Bapak/Ibu Guru di SMPN 1 Bulakamba agar berkenan meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner yang terlampir. Kuesioner ini bertujuan untuk memperoleh data terkait **Stres Kerja, Motivasi Kerja Dan Kinerja Guru SMPN 1 Bulakamba**. Setiap jawaban tidak ada yang benar atau salah, karena jawaban yang terbaik adalah sesuai dengan kondisi dan pengalaman Bapak/Ibu yang sebenarnya. Selain itu, seluruh data yang diberikan akan dijamin kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian. Saya sangat percaya bahwa Bapak/Ibu dengan penuh ketulusan akan berkenan membantu mengisi kuesioner ini.

Dengan permohonan penelitian ini, saya berterimakasih sebesar-besarnya atas segala perhatian, waktu, dan bantuan yang telah Bapak/Ibu berikan.

Brebes, November 2024



Imina Dwi Aknani

A. Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Setiap pernyataan kuesioner dinilai oleh peneliti dengan menggunakan skor skala likert 5-1 dan 1-5.
2. Pilihlah salah satu jawaban yang paling sesuai dengan kondisi atau pengalaman Bapak/Ibu Guru yang sebenarnya dengan memberikan tanda centang (✓) pada kolom yang disediakan berdasarkan pilihan jawaban berikut:

Pilihan Jawaban	
Sangat Setuju	(SS)
Setuju	(S)
Netral	(N)
Tidak Setuju	(TS)
Sangat Tidak Setuju	(STS)

3. Setiap jawaban tidak ada yang benar atau salah, karena jawaban yang terbaik adalah sesuai dengan kondisi dan pengalaman Bapak/Ibu yang sebenarnya.
4. Saya sangat berterimakasih dan mengapresiasi kejujuran Bapak/Ibu guru dalam menjawab setiap pernyataan sesuai dengan kondisi dan pengalaman Bapak/Ibu.

B. Identitas Responden

Usia	Jenis Kelamin	Pendidikan Terakhir	Lama Bekerja sebagai Guru	Jabatan atau Golongan	Status Guru
☐ 20-30	☐ Perempuan	☐ S1	☐ ≤2 tahun	☐ III/b	☐
☐ 31-40	☐ Laki-laki	☐ S2	☐ 2-5 tahun	☐ III/c	Menikah
☐ 41-50		☐ Doktor	☐ 5-8 tahun	☐ III/d	☐
☐ 51 ±		☐ Lainnya	☐ ≥8 tahun	☐ IV/a	Belum
				☐ IV/b	Nikah
				☐ IV/c	☐
				☐ IV/d	Lainnya
				☐ IV/e	
				☐ PPPK-IX	
				☐ GTT	

C. Pernyataan Kuesioner

Variabel Stres Kerja (X ₁)						
No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
		Sangat Setuju	Setuju	Netral	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
		1	2	3	4	5
1	Saya merasa mengerjakan tugas lain selain mengajar menambah beban pekerjaan					
2	Saya kesulitan menyeimbangkan peran di kehidupan pribadi dengan peran dalam pekerjaan					
3	Saya merasa tugas pekerjaan yang diberikan kepada saya sangat sulit					
4	Saya merasa tertekan untuk memenuhi ekspektasi dari semua orang yang mengharapkan lebih kemampuan saya					
5	Saya merasa stres ketika menghadapi peserta didik yang tidak melaksanakan aturan atau intruksi yang saya berikan					
6	Saya merasa stres ketika menghadapi peserta didik yang tidak berangkat tanpa keterangan					
7	Saya merasa terbebani dan bingung karena adanya perubahan dan tuntutan kurikulum					
8	Masyarakat dan orang tua siswa seringkali tidak memahami dan peduli dengan kesulitan yang dihadapi guru					
9	Saya merasa khawatir ketika orang tua tidak peduli dengan perkembangan anak di sekolah					
10	Saya merasa tertekan ketika harus menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang terbatas					

11	Saya sering mengalami gejala sakit perut, sakit punggung, tekanan darah tinggi, sakit kepala, sakit leher dan bahu kaku setelah seharian bekerja					
12	Saya merasa mudah marah atau tersinggung saat menghadapi tantangan di tempat kerja					
	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
		Sangat Setuju	Setuju	Netral	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
		5	4	3	2	1
13	Saya bisa menyelesaikan semua tugas pekerjaan tanpa adanya tekanan					
14	Saya merasa mendapat dukungan untuk menerapkan kurikulum dengan baik					
15	Saya punya cukup waktu untuk beristirahat					
16	Saya merasa mampu mengatasi tekanan fisik yang muncul saat bekerja					
17	Saya merasa fokus dan konsentrasi saat mengajar					

Variabel Motivasi Kerja (X ₂)						
No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
		Sangat Setuju	Setuju	Netral	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
		5	4	3	2	1
1	Saya semangat bekerja karena ingin menunjukkan hasil kinerja yang terbaik untuk siswa dan sekolah					
2	Saya merasa puas telah memberikan kontribusi positif untuk sekolah ini					
3	Saya senang bekerja di sekolah ini karena prestasi saya selalu diapresiasi oleh siswa, rekan kerja dan pimpinan					
4	Saya selalu mendapatkan ucapan terima kasih dari pimpinan karena telah mengerjakan pekerjaan dengan baik					
5	Saya puas karena diberi kebebasan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai inisiatif saya.					
6	Saya semangat untuk terus belajar hal baru dan meningkatkan keterampilan dengan rutin mengikuti pelatihan atau workshop					
7	Pekerjaan saya memberi kesempatan untuk tumbuh dengan belajar dari pengalaman dan kesalahan					
8	Saya mendapat saran dan masukan yang membangun kinerja semakin baik dari pimpinan					
9	Rekan kerja saya selalu siap membantu ketika saya membutuhkan bantuan					
10	Saya merasa puas karena kondisi lingkungan sekolah yang bersih, asri, tertib dan mendukung kefokuskan saat bekerja					

11	Saya merasa gaji sangat penting untuk menambah motivasi bekerja dengan lebih giat					
	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
		Sangat Setuju	Setuju	Netral	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
		1	2	3	4	5
12	Saya kurang senang dalam menghadapi tantangan dari banyaknya variasi tugas pekerjaan yang saya lakukan					
13	Saya merasa kurang nyaman untuk meminta bantuan kepada pimpinan saat menghadapi kesulitan dalam pekerjaan.					
14	Rekan kerja tidak jarang berbagi pengalaman dan pengetahuan untuk meningkatkan kinerja					
15	Saya merasa tidak puas karena fasilitas di sekolah kurang mendukung pekerjaan saya dan memadai di setiap ruangan					
16	Saya merasa gaji yang saya terima tidak sebanding dengan beban kerja yang saya lakukan					

Variabel Kinerja Guru (Y)						
No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
		Sangat Setuju	Setuju	Netral	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
		1	2	3	4	5
1	Saya tidak selalu menggunakan fasilitas sekolah untuk mendukung proses pembelajaran					
2	Saya kurang menguasai teknologi seperti video, aplikasi, atau platform online dalam pembelajaran					
3	Saya tidak mampu mengerjakan berbagai jenis pekerjaan yang berbeda dalam waktu yang bersamaan					
4	Saya tidak mampu mengelola pembelajaran sesuai dengan rancangan waktu yang telah ditentukan					
5	Saya merasa tidak siap untuk mengikuti perubahan aturan yang ditetapkan oleh pemerintah terkait tugas dan tanggungjawab saya sebagai guru					
6	Saya terkadang tidak tepat waktu dan tidak masuk kelas demi mengerjakan pekerjaan yang lain					
7	Saya lebih nyaman menggunakan model mengajar yang lama daripada mencoba model mengajar yang baru					
	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
		Sangat Setuju	Setuju	Netral	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
		5	4	3	2	1
8	Saya memanfaatkan waktu istirahat untuk menyelesaikan tugas-tugas lain yang diperlukan					
9	Saya berusaha meningkatkan hasil belajar siswa di kelas saya dengan berbagai cara					

10	Saya mampu membuat rancangan pembelajaran yang berkualitas dan sesuai dengan standar kurikulum					
11	Saya menciptakan suasana kelas yang mendukung diskusi dan pertanyaan dari siswa					
12	Saya menggunakan strategi yang tepat untuk memastikan semua materi selesai dalam waktu yang ditentukan					
13	Saya memahami dan menerapkan visi misi sekolah					
14	Saya berinovasi membuat metode pengajaran yang sesuai dengan kebutuhan siswa agar siswa tertarik dan lebih memahami materi					
15	Saya mampu membuat karya inovatif					

Lampiran 10: Tabulasi Penilaian Kuesioner X1

SKOR PENILAIAN STRES KERJA																	Total ST
No	ST1	ST2	ST3	ST4	ST5	ST6	ST7	ST8	ST9	ST10	ST11	ST12	ST13	ST14	ST15	ST16	ST17
1	4	5	5	5	4	4	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	79
2	4	4	4	4	4	4	4	2	1	4	4	4	5	5	4	4	66
3	2	4	3	1	4	4	1	2	1	2	3	4	4	3	2	4	49
4	5	4	5	4	4	4	4	4	2	4	3	4	5	4	4	4	68
5	3	4	4	4	4	3	3	3	2	4	5	5	4	1	4	4	61
6	3	4	4	4	4	4	3	3	2	2	2	3	3	4	3	4	56
7	4	5	5	5	5	5	5	2	1	4	5	5	5	5	5	5	76
8	2	5	3	1	4	5	1	2	1	2	3	4	4	3	2	4	51
9	5	5	5	5	5	5	3	3	1	1	5	5	5	5	5	5	73
10	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	82
11	2	5	4	2	4	5	4	1	1	2	5	5	2	4	2	4	56
12	4	4	4	2	2	3	3	2	1	2	2	2	5	4	4	4	52
13	4	4	5	5	4	4	4	4	1	4	3	4	4	4	4	4	66
14	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	2	4	4	5	4	4	63
15	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	81
16	2	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	2	5	5	4	73
17	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	2	68
18	4	4	4	5	5	5	4	3	2	5	3	4	4	4	3	3	66
19	5	5	5	5	5	5	5	4	2	5	5	5	5	5	5	5	81
20	4	5	5	5	5	5	5	2	1	2	4	4	4	4	4	4	67
21	4	4	4	4	4	4	4	2	1	4	4	4	4	4	4	4	63
22	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	64
23	4	4	5	5	5	5	3	2	2	3	4	4	4	3	4	4	65
24	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	76
25	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	72
26	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	81
27	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	81
28	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	5	5	5	5	67
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	85
30	4	3	4	4	3	4	4	2	3	3	3	4	4	3	3	3	58
31	4	5	3	4	5	4	3	3	1	4	5	2	4	5	5	4	66
32	1	4	1	1	1	2	2	1	1	1	4	4	2	5	4	4	42
33	1	1	5	5	5	5	5	5	2	2	1	1	5	5	5	5	63
34	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	1	5	5	5	5	4	76
35	5	5	5	5	5	5	5	5	4	1	1	5	5	5	5	4	75
36	5	5	5	5	5	5	5	4	1	1	1	5	5	5	5	4	71
37	5	5	5	5	5	5	5	4	1	1	1	5	5	5	5	4	71
38	4	4	4	3	2	4	3	2	1	4	4	4	4	5	4	4	60
39	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	2	4	4	4	4	4	62
40	4	4	4	5	5	5	4	3	2	5	3	4	4	4	3	3	66
41	4	5	5	5	5	4	5	4	2	4	4	5	4	5	4	4	73
42	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	82
43	3	2	3	2	3	3	2	2	1	1	3	3	3	4	3	4	47
44	4	4	4	4	2	2	2	2	1	2	2	4	4	4	4	4	53
45	4	4	4	2	2	2	2	1	1	2	2	3	3	3	4	4	47
46	5	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	67
47	4	4	4	5	5	4	4	4	1	4	4	4	5	5	4	5	70
48	5	5	5	5	5	5	5	4	2	5	3	4	4	4	4	4	73
49	2	4	3	3	3	4	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	56
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	85
51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	85
52	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	5	4	3	3	4	62
53	4	4	5	4	4	4	3	2	2	4	2	4	1	4	3	4	59

Lampiran 11: Tabulasi Penilaian Kuesioner X2

N0	SKOR PENILAIAN MOTIVASI KERJA GURU																Total MT
	MT1	MT2	MT3	MT4	MT5	MT6	MT7	MT8	MT9	MT10	MT11	MT12	MT13	MT14	MT15	MT16	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	76
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	75
3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	2	4	4	71
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	65
5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	67
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	54
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
8	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	68
9	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	3	72
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	78
11	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	2	2	2	2	2	62
12	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	59
13	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	3	4	4	5	5	71
14	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	71
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	2	74
17	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	71
18	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	3	2	4	4	4	69
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	79
20	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	60
21	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	66
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
23	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	62
24	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	76
25	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	2	4	4	65
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
28	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	72
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	76
30	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	59
31	5	4	4	5	3	5	4	5	5	5	3	4	3	3	5	3	66
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	54
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	75
34	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	76
35	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	75
36	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	76
37	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	76
38	5	5	5	4	3	4	4	4	5	4	5	4	3	1	4	3	63
39	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	2	2	2	62
40	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	3	2	4	4	4	69
41	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	2	5	5	70
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	2	74
43	3	4	3	4	5	4	5	4	5	5	5	2	3	1	4	4	61
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	4	4	4	73
45	4	5	4	3	2	5	5	4	4	3	4	1	2	4	2	3	55
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
47	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	1	2	4	64
48	3	5	4	4	4	4	5	5	5	5	3	5	5	2	5	5	69
49	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	2	2	3	56
50	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	3	5	4	71
51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	76
52	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	2	3	3	3	3	63
53	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	2	4	3	64

Lampiran 12: Tabulasi Penilaian Kuesioner Y

NO	SKOR PENILAIAN KINERJA GURU															Total KN
	KN1	KN2	KN3	KN4	KN5	KN6	KN7	KN8	KN9	KN10	KN11	KN12	KN13	KN14	KN15	
1	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	73
2	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	68
3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	4	4	5	4	3	59
5	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	58
6	4	3	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	59
7	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	72
8	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	64
9	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	73
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
11	2	4	2	5	2	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	56
12	2	1	1	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	47
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
16	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	5	5	5	5	5	61
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
18	4	5	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	57
19	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	73
20	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	55
21	2	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	55
22	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	59
23	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	56
24	3	5	4	4	4	5	4	3	5	4	4	4	4	4	4	61
25	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
28	4	4	4	4	4	4	2	4	5	5	5	5	5	5	4	64
29	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	71
30	4	3	2	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	52
31	4	5	3	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	67
32	2	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	68
33	1	1	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	58
34	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	69
35	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	69
36	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	69
37	1	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	68
38	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	56
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
40	4	5	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	57
41	3	3	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	66
42	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58
43	4	4	1	4	4	4	4	2	5	4	5	4	5	4	3	57
44	4	4	4	4	5	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	60
45	2	5	4	4	4	3	4	4	5	5	5	4	4	5	5	63
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
47	4	4	2	5	5	5	5	2	4	5	5	4	5	5	4	64
48	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	68
49	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	52
50	2	4	4	4	5	5	3	2	5	3	4	4	5	4	4	58
51	3	5	4	4	4	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	67
52	3	4	4	3	3	4	3	4	5	5	5	5	5	5	4	62
53	2	4	3	4	3	4	3	1	1	5	4	4	4	4	4	50

Lampiran 13: Nilai Tabel R

Tabel r untuk df = 51 - 100

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

Lampiran 14: Nilai T_{tabel}

Distribusi Nilai t_{tabel}

d.f	$t_{0.99}$	$t_{0.95}$	$t_{0.90}$	$t_{0.85}$	$t_{0.80}$
1	3.078	6.314	12.71	31.82	63.66
2	1.886	2.920	4.303	6.965	9.925
3	1.638	2.353	3.182	4.541	5.841
4	1.533	2.132	2.776	3.747	4.604
5	1.476	2.015	2.571	3.365	4.032
6	1.440	1.943	2.447	3.143	3.707
7	1.415	1.895	2.365	2.998	3.499
8	1.397	1.860	2.306	2.896	3.355
9	1.383	1.833	2.262	2.821	3.250
10	1.372	1.812	2.228	2.764	3.169
11	1.363	1.796	2.201	2.716	3.106
12	1.356	1.782	2.179	2.681	3.055
13	1.350	1.771	2.160	2.650	3.012
14	1.345	1.761	2.145	2.624	2.977
15	1.341	1.753	2.131	2.602	2.947
16	1.337	1.746	2.120	2.583	2.921
17	1.333	1.740	2.110	2.567	2.898
18	1.330	1.734	2.101	2.552	2.878
19	1.326	1.729	2.093	2.539	2.861
20	1.325	1.725	2.086	2.528	2.845
21	1.323	1.721	2.080	2.518	2.831
22	1.321	1.717	2.074	2.508	2.819
23	1.319	1.714	2.069	2.500	2.807
24	1.318	1.711	2.064	2.492	2.797
25	1.316	1.708	2.060	2.485	2.787
26	1.315	1.706	2.056	2.479	2.779
27	1.314	1.703	2.052	2.473	2.771
28	1.313	1.701	2.048	2.467	2.763
29	1.311	1.699	2.045	2.462	2.756
30	1.310	1.697	2.042	2.457	2.750
31	1.309	1.696	2.040	2.453	2.744
32	1.309	1.694	2.037	2.449	2.738
33	1.308	1.692	2.035	2.445	2.733
34	1.307	1.691	2.032	2.441	2.728
35	1.306	1.690	2.030	2.438	2.724
36	1.306	1.688	2.028	2.434	2.719
37	1.305	1.687	2.026	2.431	2.715
38	1.304	1.686	2.024	2.429	2.712
39	1.304	1.685	2.023	2.426	2.708
40	1.303	1.684	2.021	2.423	2.704
41	1.303	1.683	2.020	2.421	2.701
42	1.302	1.682	2.018	2.418	2.698
43	1.302	1.681	2.017	2.416	2.695
44	1.301	1.680	2.015	2.414	2.692
45	1.301	1.679	2.014	2.412	2.690
46	1.300	1.679	2.013	2.410	2.687
47	1.300	1.678	2.012	2.408	2.685
48	1.299	1.677	2.011	2.407	2.682
49	1.299	1.677	2.010	2.405	2.680
50	1.299	1.676	2.009	2.403	2.678
51	1.298	1.675	2.008	2.402	2.676
52	1.298	1.675	2.007	2.400	2.674
53	1.298	1.674	2.006	2.399	2.672
54	1.297	1.674	2.005	2.397	2.670
55	1.297	1.673	2.004	2.396	2.668
56	1.297	1.673	2.003	2.395	2.667
57	1.297	1.672	2.002	2.394	2.665
58	1.296	1.672	2.002	2.392	2.663
59	1.296	1.671	2.001	2.391	2.662
60	1.296	1.671	2.000	2.390	2.660
61	1.296	1.671	2.000	2.390	2.659
62	1.296	1.671	1.999	2.389	2.659
63	1.296	1.670	1.999	2.389	2.658
64	1.296	1.670	1.999	2.388	2.657
65	1.296	1.670	1.998	2.388	2.657
66	1.295	1.670	1.998	2.387	2.656
67	1.295	1.670	1.998	2.387	2.655
68	1.295	1.670	1.997	2.386	2.655
69	1.295	1.669	1.997	2.386	2.654
70	1.295	1.669	1.997	2.385	2.653
71	1.295	1.669	1.996	2.385	2.653
72	1.295	1.669	1.996	2.384	2.652
73	1.295	1.669	1.996	2.384	2.651
74	1.295	1.668	1.995	2.383	2.651
75	1.295	1.668	1.995	2.383	2.650
76	1.294	1.668	1.995	2.382	2.649
77	1.294	1.668	1.994	2.382	2.649
78	1.294	1.668	1.994	2.381	2.648
79	1.294	1.668	1.994	2.381	2.647
80	1.294	1.667	1.993	2.380	2.647
81	1.294	1.667	1.993	2.380	2.646
82	1.294	1.667	1.993	2.379	2.645
83	1.294	1.667	1.992	2.379	2.645
84	1.294	1.667	1.992	2.378	2.644
85	1.294	1.666	1.992	2.378	2.643
86	1.293	1.666	1.991	2.377	2.643
87	1.293	1.666	1.991	2.377	2.642
88	1.293	1.666	1.991	2.376	2.641
89	1.293	1.666	1.990	2.376	2.641
90	1.293	1.666	1.990	2.375	2.640
91	1.293	1.665	1.990	2.374	2.639
92	1.293	1.665	1.989	2.374	2.639
93	1.293	1.665	1.989	2.373	2.638
94	1.293	1.665	1.989	2.373	2.637
95	1.293	1.665	1.988	2.372	2.637
96	1.292	1.664	1.988	2.372	2.636
97	1.292	1.664	1.988	2.371	2.635
98	1.292	1.664	1.987	2.371	2.635
99	1.292	1.664	1.987	2.370	2.634
100	1.292	1.664	1.987	2.370	2.633
101	1.292	1.663	1.986	2.369	2.633
102	1.292	1.663	1.986	2.369	2.632
103	1.292	1.663	1.986	2.368	2.631
104	1.292	1.663	1.985	2.368	2.631
105	1.292	1.663	1.985	2.367	2.630
106	1.291	1.663	1.985	2.367	2.629
107	1.291	1.662	1.984	2.366	2.629
108	1.291	1.662	1.984	2.366	2.628
109	1.291	1.662	1.984	2.365	2.627
110	1.291	1.662	1.983	2.365	2.627
111	1.291	1.662	1.983	2.364	2.626
112	1.291	1.661	1.983	2.364	2.625
113	1.291	1.661	1.982	2.363	2.625
114	1.291	1.661	1.982	2.363	2.624
115	1.291	1.661	1.982	2.362	2.623
116	1.290	1.661	1.981	2.362	2.623
117	1.290	1.661	1.981	2.361	2.622
118	1.290	1.660	1.981	2.361	2.621
119	1.290	1.660	1.980	2.360	2.621
120	1.290	1.660	1.980	2.360	2.620

Dari "Table of Percentage Points of the t-Distribution," Biometrika, Vol. 32, (1941), p. 300. Reproduced by permission of the Biometrika Trustees.

Lampiran 15: Output Uji Validitas X1 (Stres Kerja)

TOTALST	
.637 **	.634 **
.000	.000
53	53
.569 **	.439 **
.000	.001
53	53
.763 **	.580 **
.000	.000
53	53
.823 **	.586 **
.000	.000
53	53
.769 **	.545 **
.000	.000
53	53
.710 **	.705 **
.000	.000
53	53
.835 **	.516 **
.000	.000
53	53
.794 **	.402 **
.000	.003
53	53
.460 **	1
.001	
53	53

Lampiran 16: Output Uji Validitas X2 (Motivasi Kerja)

TOTALMT	
.575**	.511**
.000	.000
53	53
.588**	.588**
.000	.000
53	53
.606**	.606**
.000	.000
53	53
.716**	.634**
.000	.000
53	53
.707**	53
.000	.739**
53	.000
.575**	53
.000	.515**
53	.000
.588**	53
.000	.778**
53	.000
.537**	53
.000	.667**
53	.000
.687**	53
.000	1
53	53

Lampiran 17: Output Uji Validitas Y (Kinerja Guru)

TOTALKN	
.273 [*]	.717 ^{**}
.048	.000
53	53
.402 ^{**}	.677 ^{**}
.003	.000
53	53
.687 ^{**}	.679 ^{**}
.000	.000
53	53
.681 ^{**}	.774 ^{**}
.000	.000
53	53
.680 ^{**}	.798 ^{**}
.000	.000
53	53
.444 ^{**}	.695 ^{**}
.001	.000
53	53
.581 ^{**}	.715 ^{**}
.000	.000
53	53
	1

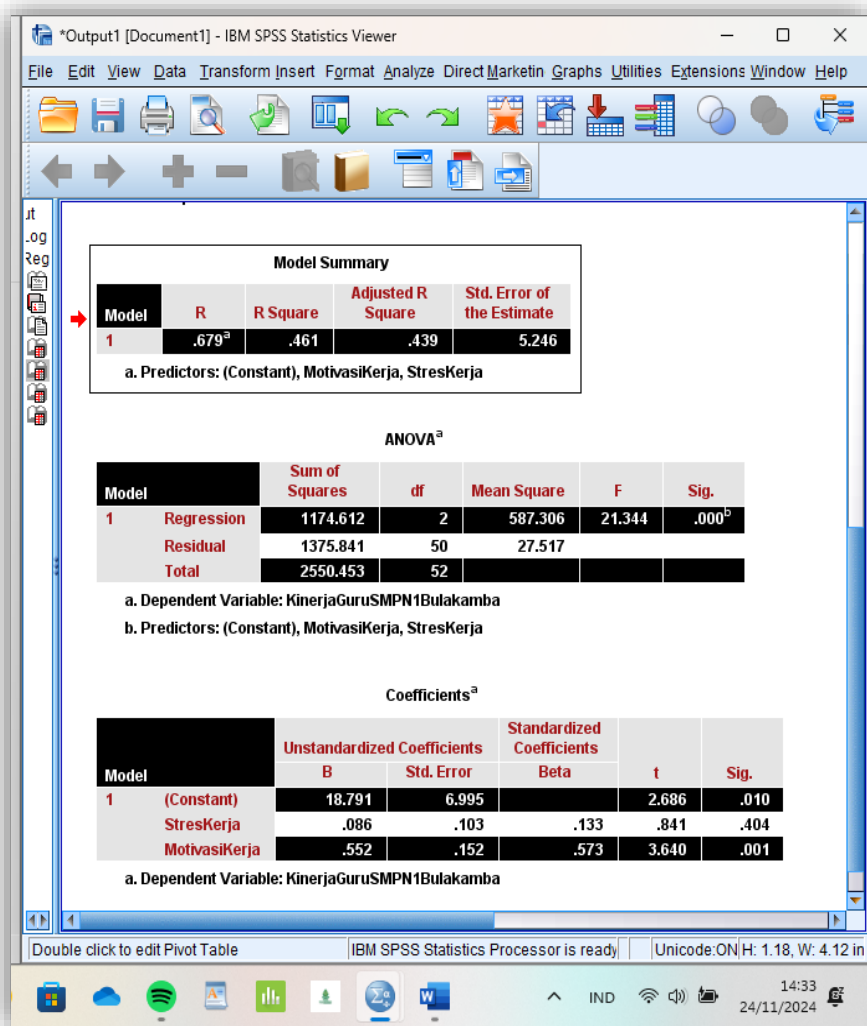
Lampiran 18: Output Uji Reliabilitas X1, X2, Y

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.901	17

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.879	16

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.869	15

Lampiran 19: Output Uji Regresi Linear Berganda



Lampiran 20: Nilai Bimbingan Skripsi



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
Jl. Prof. Dr. Hamka (Kampus II) Ngaliyan Semarang
Telp. 024-7601295 Fax. 7615387

Hal : Nilai Bimbingan Skripsi

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
UIN Walisongo Semarang

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Kami beritahukan bahwa setelah membimbing skripsi Saudara:

Nama : Irnina Dwi Aknani

NIM : 2103036023

Judul : Pengaruh Stres dan Motivasi Kerja Pada Kinerja Guru
SMPN 1 Bulakamba Brebes

Maka nilai naskah skripsinya adalah: *B+ (3,75)*

Catatan khusus pembimbing:

Demikian agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamualaikum Wr. Wb

Pembimbing,

Dr. Abdul Wahid, M.Ag
NIP. 19691114 199403 1 003

RIWAYAT HIDUP

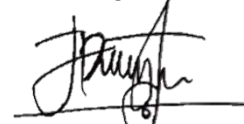
A. Identitas Diri

- 1. Nama Lengkap : Irnina Dwi Aknani
- 2. Tempat & Tgl.Lahir : Brebes, 7 Februari 2003
- 3. Alamat Rumah : Dukuhwringin Rt9/Rw6, Wanasari, Brebes
- 4. No.HP : 08983542260
- 5. E-mail : irninadwiaknani@gmail.com

B. Riwayat Pendidikan

- 1. Tahun 2009-2015 : MIS Ihsaniyah Dukuhwringin Brebes
- 2. Tahun 2015-2018 : SMPN 1 Bulakamba Brebes
- 3. Tahun 2018-2021 : SMAN 2 Brebes
- 4. Angkatan 2021 : UIN Walisongo Semarang

Semarang, 3 Desember 2024



Irnina Dwi Aknani

NIM:2103036023