

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMPN 2 PAJANGAN

Yunita Fitri Wahyuningtyas¹, Lusi Feptiasari²
¹Program Studi Manajemen STIE Widya Wiwaha
yunita.fitriw@gmail.com¹; lusifeptiasari@gmail.com²

Abstract

This study aims to determine the effect of work motivation and work stress on teacher performance at SMPN 2 Pajangan. Data from the questionnaire research distributed through soft files were tested for validity using correlation and reliability using Cronbach Alpha. The data analysis technique used SPSS version 16 software. The results of this study indicate that together, the work motivation variable and the work stress variable with a significance value of 0.000 and the Fcount result of 9.770 which indicates that all variables have a positive and significant effect on teacher performance at SMPN 2 Displays. Partially, the work motivation variable with a regression significance value of 0.000 which is smaller than a 0.05 significance confirms that there is a positive influence on teacher performance at SMPN 2 Pajangan. This is also seen from the t-count value of 4.234 which is greater than the t-table of 2.015. So it can be concluded that the work motivation variable has a positive effect on teacher performance at SMPN 2 Pajangan. Then the Job Stress variable with a regression significance value of -0.282 which is greater than a significance of 0.05 confirms that there is a negative effect on teacher performance. This is also seen from the t-count value of -.282 which is smaller than the t-table of 2.015. So it can be concluded that the work stress variable has a negative effect on teacher performance at SMPN 2 Pajangan.

Keywords: *Work Motivation, Job Stress, Teacher Performance.*

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan salah satu institusi yang berperan menyiapkan sumber daya manusia. Sekolah merupakan salah satu lembaga alternatif pelayanan pendidikan. Untuk mengemban misi, visi, mencapai tujuan, dan menjalankan fungsinya sekolah memerlukan tenaga profesional, tata kerja organisasi dan sumber-sumber yang mendukung baik *finansial* maupun *non finansial*.

Motivasi kerja dari seorang guru adalah suatu proses keseluruhan yang bertujuan untuk memberikan suatu dorongan untuk para guru sebagai tenaga pendidikan dan pengajaran. Tujuan pemberian dorongan kerja kepada seorang guru ini adalah agar para guru dalam melakukan tugas sebagai pendidik dan pengajar dapat melakukan tugasnya dengan baik dan benar sehingga tercipta suasana belajar yang menyenangkan. Dengan demikian, motivasi kerja guru adalah suatu proses bagi

seorang guru atau pendidik dalam menjalankan tugasnya agar tujuan yang akan dicapai dapat tercapai sesuai dengan yang telah ditentukan.

Menurut Wahjosumidjo motivasi kerja guru adalah sebuah dorongan yang membuat seseorang bekerja dan berperilaku sesuai dengan tujuan yang diharapkan dalam mencapai tujuan yang dituju dan ditetapkan. Motivasi kerja ialah keseluruhan suatu proses pemberian motivasi kerja dari atasan untuk para bawahan, sehingga para pekerja mau bekerja dengan ikhlas dan baik demi tercapainya tujuan organisasi.

Selain faktor motivasi masih terdapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru yaitu stres kerja. Dalam menjalani profesinya sebagai seorang guru, tidak dapat dipungkiri bahwa tekanan yang dialami oleh seorang guru jauh lebih besar dibandingkan dengan seorang karyawan. Banyaknya pekerjaan yang diberikan oleh pihak sekolah dalam kurun waktu yang kurang tepat juga dapat menjadi indikasi timbulnya stres kerja yang dialami oleh seorang guru.

Kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang sesuai dengan tugas dan perannya sesuai dengan tujuan organisasi yang dihubungkan dengan standar kinerja tertentu dari perusahaan atau sekolah dimana individu tersebut bekerja. Untuk mencapai kinerja yang maksimal tentu harus adanya motivasi kerja yang baik sehingga tidak menimbulkan stres kerja yang berlebihan.

Di dunia pendidikan stres kerja juga harus diperhatikan antara lain: beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan kerja yang rendah, konflik kerja, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab. Hal yang seperti ini harus menjadi perhatian khusus, karena apabila para pendidik mengalami stres kerja itu bisa berdampak negatif bagi para siswa-siswinya.

Berdasarkan hasil observasi penulis mencoba untuk melakukan penelitian agar mengetahui seberapa besar pengaruh sebuah motivasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja guru di SMPN 2 Pajangan. Oleh karena itu, penulis mengadakan penelitian dengan mengambil judul "Pengaruh Motivasi Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMPN 2 Pajangan".

KAJIAN PUSTAKA

Motivasi Kerja

Motivasi didefinisikan sebagai dorongan. Dorongan merupakan suatu gerak jiwa dan perilaku seseorang untuk berbuat. Sedangkan motif dapat dikatakan suatu *driving force* yang artinya sesuatu yang dapat menggerakkan manusia untuk melakukan tindakan atau perilaku, dan di dalam tindakan tersebut terdapat tujuan tertentu. Motivasi kerja menurut McClelland yang diterjemahkan Suwanto (2020:161) adalah "Seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu.

Stres Kerja

Stres adalah respon tubuh yang tidak spesifik terhadap setiap kebutuhan tubuh yang terganggu, suatu fenomena universal yang terjadi dalam kehidupan sehari-hari dan tidak dapat dihindari, setiap orang mengalaminya, stres memberi dampak secara total pada individu yaitu terhadap fisik, psikologis, intelektual, sosial dan spiritual. Franz (dikutip Bambang Tarupolo, 2002:17), mendefinisikan stres kerja sebagai suatu proses yang menyebabkan orang merasa sakit, tidak nyaman atau tegang karena pekerjaan, tempat kerja atau situasi kerja yang tertentu. Stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Jika seseorang mengalami stres yang terlalu besar, maka akan dapat mengganggu kemampuan seseorang tersebut untuk menghadapi lingkungannya dan pekerjaan yang akan dilakukannya (Handoko 1997:200).

Kinerja Guru

Kinerja merupakan keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu dan kinerja pegawai merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor yaitu faktor internal karyawan (meliputi disiplin kerja, motivasi kerja, pengetahuan dan keterampilan lingkungan internal organisasi (meliputi kepemimpinan, strategi organisasi, visi dan misi, struktur organisasi, pendidikan dan pelatihan, dan kebijakan organisasi), dan faktor lingkungan eksternal organisasi. Sementara itu Mahmun (2010) menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Menurut Barnawi dan Mohammad Arifin (2017: 14) kinerja guru dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas dan pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam kerangka mencapai tujuan pendidikan.

Hasil Hipotesis

H1 : Motivasi Kerja

Terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMPN 2 Pajangan.

H2 : Stres Kerja

Terdapat pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Guru SMPN 2 Pajangan.

H3 : Motivasi Kerja dan Stres Kerja

Terdapat pengaruh secara bersama-sama antara Motivasi Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Guru SMPN 2 Pajangan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di SMPN 2 Pajangan dengan jumlah sampel sebanyak 45 orang.

Uji Instrumen

Uji Validitas dan Reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah kuesioner yang disebarkan layak untuk dijadikan instrumen penelitian. Uji Validitas dan Reliabilitas dilakukan pada responden. Hal ini dilakukan agar data-data yang diperoleh valid dan reliabel. Instrumen yang valid berarti kuesioner yang digunakan untuk mengumpulkan data itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur. Sedangkan instrumen yang reliabel berarti instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

Uji Validitas Instrumen

Menurut Arikunto (2010:211) validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrument. Suatu instrument yang valid mempunyai validitas tinggi, sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki kualitas yang rendah. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas dapat dilakukan dengan menggunakan (uji dua sisi dengan sig. 0,05). Kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan valid.
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan tidak valid.

Uji Reliabilitas

Menurut Arikunto (2010:213) reliabilitas merupakan instrumen yang cukup dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS. Butir pertanyaannya yang sudah dinyatakan valid dalam uji validitas ditentukan reliabilitasnya dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika r_{alpha} positif atau lebih besar dari r_{tabel} maka pertanyaan reliabel.
- b. Jika r_{alpha} negatif atau lebih kecil dari r_{tabel} maka pertanyaan tidak reliabel.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah untuk melihat apakah residual terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki residual yang terdistribusi normal. Jadi uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada nilai residualnya. Sering terjadi kesalahan jamak yaitu bahwa uji normalitas dilakukan pada masing-masing variabel, hal ini tidak dilarang tetapi model regresi memerlukan normalitas pada nilai residualnya bukan pada masing-masing variabel penelitian.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka

disebut homoskedastisitas dan jika berbeda akan disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah model yang tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2013). Untuk menentukan heteroskedastisitas dapat menggunakan uji *Glejser*. Dasar pengambilan keputusan pada uji ini adalah jika nilai signifikansi $\geq 0,05$ maka dapat disimpulkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, namun sebaliknya jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka dapat disimpulkan terjadi masalah heteroskedastisitas.

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas ini ditujukan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebasnya berhubungan secara linier atau saling berkorelasi. Model regresi dinyatakan memenuhi kriteria BLUE (*Best Linier Unbiased Estimator*) apabila tidak terdapat multikolinieritas. Multikolinieritas dapat diketahui melalui beberapa pengujian salah satunya yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menghitung nilai VIF dan *Tolerance* dari masing-masing variabel bebas. Untuk mengetahui apakah pada data penelitian mengandung multikolinieritas atau tidak, dapat didasarkan pada asumsi berikut:

1. Apabila nilai $VIF > 10$ dan nilai $Tolerance < 0.1$, maka data dapat dikatakan mengandung multikolinieritas.
2. Apabila nilai $VIF < 10$ dan nilai $Tolerance > 0.1$, maka data dapat dikatakan tidak mengandung multikolinieritas.

d. Uji Linieritas

Uji Linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Pengujian ini melihat bagaimana variabel (X) mempengaruhi variabel (Y), baik itu pengaruh berbanding lurus maupun berbanding terbalik. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear.

e. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana adalah metode statistik yang berfungsi untuk menguji sejauh mana hubungan sebab akibat antara variabel motivasi kerja (X1) dan Stres kerja (X2) terhadap kinerja guru (Y). Model persamaan regresi linier sederhana adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

- Y = variabel dependen (nilai yang di prediksi)
X₁ = Motivasi Kerja (variabel independen)
X₂ = Stres Kerja (variabel independen)
a = konstanta (nilai Y apabila X = 0)
b₁ = koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)
b₂ = koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)
e = kesalahan pengganggu

Pengujian Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji-t)

Uji t dilakukan untuk membuktikan apakah variabel Motivasi kerja (X1) dan variabel Stres Kerja (X2) mempunyai pengaruh terhadap variabel Kinerja Guru (Y) pada SMPN 2 Pajangan. Kriteria pengambilan keputusan pada penelitian ini adalah :

Kriteria uji yang digunakan adalah :

- a. Jika nilai signifikan $t \leq 0,05$ maka variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel bebas.
- b. Jika nilai signifikan $t \geq 0,05$ maka variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel bebas.

b. Uji F (Uji Simultan)

Yaitu pengujian regresi secara simultan atau serentak antara variabel independen terhadap variabel dependen. Uji F dimaksudkan untuk menguji ada tidaknya pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau untuk menguji tingkat keberartian hubungan seluruh koefisien regresi variabel independen terhadap variabel dependen. Dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H1 diterima atau secara bersama-sama variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya secara serentak. Sebaliknya apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H0 diterima atau secara bersama-sama variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui signifikan atau tidak pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat maka digunakan probability sebesar 5% ($\alpha = 0,05$). Jika $sig > \alpha (0,05)$, maka H0 diterima H1 ditolak. Jika $sig < \alpha (0,05)$, maka H0 ditolak H1 diterima.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel R^2 independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Semakin besar nilai determinasi semakin besar kemampuan variabel independen menerangkan variabel dependen. Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika determinasi R^2 semakin kecil (semakin mendekati) maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen semakin kecil.

HASIL PEMBAHASAN

Uji Validitas

Sebuah variabel dinyatakan valid apabila r-hitung lebih besar dari r-tabel (untuk 45 responden = 0,294). Uji validitas instrumen variabel motivasi (X1), stres kerja (X2) dan kinerja guru (Y) adalah sebagai berikut:

- 1) Perhitungan Uji Validitas Instrumen Variabel motivasi

Instrumen yang digunakan untuk mengukur motivasi (X_1) berupa angket yang terdiri dari 6 item pernyataan dengan 45 responden. Hasil perhitungan validitas item instrument dibantu menggunakan *program computer Statistical Product Service and Solution* (SPSS) versi 16 *for Windows*. Berikut hasil perhitungan validitas item instrument motivasi kerja:

Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Item Instrument Variabel motivasi kerja

MOTIVASI KERJA (X_1)			
No Item	R-hitung	R-Tabel	Keterangan
1	0.543	0.294	VALID
2	0.657	0.294	VALID
3	0.690	0.294	VALID
4	0.643	0.294	VALID
5	0.813	0.294	VALID
6	0.720	0.294	VALID

Sumber: Olahan Data SPSS (Peneliti), 2022

Berdasarkan tabel 4.5 hasil analisa uji validitas diatas, variabel motivasi kerja dengan 6 item pernyataan mempunyai nilai rhitung > rtabel sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan item pernyataan tersebut valid.

2) Perhitungan Uji Validitas instrumen variabel stres kerja

Instrumen yang digunakan untuk mengukur stres kerja (X_2) berupa angket yang terdiri dari 5 item pernyataan dengan jumlah jawaban dari uji coba 45 responden. Nilai *rtabel* untuk jumlah responden sebanyak 45 guru. Perhitungan menggunakan program komputer *Statistical Product Service and Solutions* (SPSS) versi 16 *for windows*.

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Item Instrument Variabel Stres kerja

STRES KERJA (X_2)			
No Item	R-hitung	R-Tabel	Keterangan
1	0.447	0.294	VALID
2	0.755	0.294	VALID
3	0.805	0.294	VALID
4	0.701	0.294	VALID
5	0.513	0.294	VALID

Sumber: Olahan Data SPSS (Peneliti), 2022

Berdasarkan tabel 4.6 hasil analisa uji validitas diatas, variabel Stres Kerja dengan 5 item pernyataan mempunyai nilai rhitung > rtabel sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan item pernyataan tersebut valid.

3) Perhitungan Uji Validitas instrumen variabel Kinerja Guru

Instrumen yang digunakan untuk mengukur kinerja guru (Y) berupa angket yang terdiri dari 6 item pernyataan dengan 45 responden. Hasil perhitungan validitas item instrument dibantu menggunakan *program computer Statistical Product Service and Solution* (SPSS) versi 16 *for Windows*. Berikut hasil perhitungan validitas item instrument kinerja guru:

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Item Instrument Variabel Kinerja Guru

Kinerja Guru (Y)			
No Item	R-hitung	R-Tabel	Keterangan
1	0.532	0.294	VALID
2	0.469	0.294	VALID
3	0.665	0.294	VALID
4	0.452	0.294	VALID
5	0.647	0.294	VALID
6	0.791	0.294	VALID

Sumber: Olahan Data SPSS (Peneliti), 2022

Berdasarkan tabel 4.7 hasil analisa uji validitas diatas, variabel Kinerja Guru dengan 6 item pernyataan mempunyai nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan item pernyataan tersebut valid.

Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas item instrumen motivasi kerja (x1), stres kerja (x2) dan kinerja guru (Y) melalui perhitungan menggunakan aplikasi program *Statistical Product Service And Solutions SPSS versi 16 for windows* dengan hasil sebagai berikut.

Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas

VARIABEL	CRONBACH ALPHA	BATAS CRONBACH	KETERANGAN
MOTIVASI KERJA	0.763	0.6	RELIABEL
SETRES KERJA	0.695	0.6	RELIABEL
KINERJA GURU	0.635	0.6	RELIABEL

Sumber: Olahan Data SPSS (Peneliti), 2022

Berdasarkan tabel 4.7, besar koefisien reliabel *Cronbach's Alpha* pada variabel motivasi kerja sebesar 0,763 yang memiliki kriteria sangat tinggi yang berarti seluruh item instrument motivasi kerja sebanyak 6 item dinyatakan reliabel dan layak digunakan untuk mengumpulkan data. Hasil Pengujian reliabel *Cronbach's alpha* item instrumen stres kerja sebesar 0,695 yang memiliki kriteria sangat tinggi yang berarti semua item instrumen stres kerja sebanyak 5 item dinyatakan reliabel dan layak digunakan untuk pengambilan data. Hasil Pengujian reliabel *Cronbach's alpha* item instrumen kinerja guru sebesar 0,620 yang memiliki kriteria sangat tinggi yang berarti semua item instrumen kinerja guru sebanyak 6 item dinyatakan reliabel dan layak digunakan untuk pengambilan data. Oleh itu, seluruh item instrument penelitian tersebut dapat digunakan sebagai instrument dalam pengumpulan data dalam penelitian ini.

Uji Multikolinieritas

Pengujian tidak terjadinya Multikolenieritas dilakukan dengan analisis regresi berganda akan tetapi nilai yang dilihat pada tabel koefisien menunjukkan *tolerance* dan VIF dikatakan jika hasil uji *tolerance* lebih besar dari 0,100 dan nilai VIF lebih kecil dari 10.00 maka dapat dikatakan data mengalami gejala multikolinieritas. Hasil uji sebagai berikut:

Tabel 4.10 Uji Multikolenieritas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	14.224	4.360		3.263	.002		
motivasi kerja	.472	.111	.554	4.234	.000	.949	1.053
stres kerja	-.060	.214	-.037	-.282	.779	.949	1.053

a. *Dependent Variable:* kinerja guru

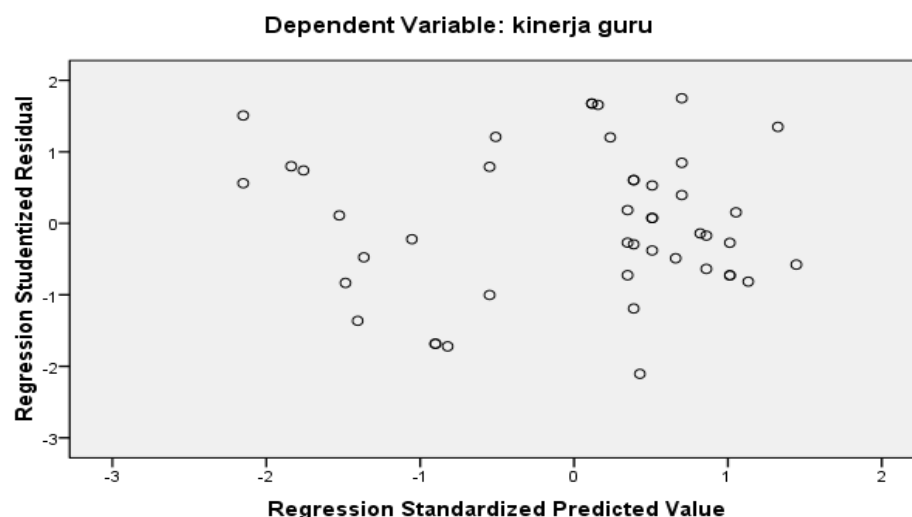
Sumber: Olahan Data SPSS (Peneliti), 2022

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa nilai *tolerance* yakni $0,949 > 0,1$ dan nilai VIF yakni $1.053 < 10.00$ maka data tersebut tidak terjadi gejala multikolenieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Untuk menguji Heterokedastisitas bisa menggunakan *scatterplot*. *Scarplot* digunakan untuk mendeteksi adanya heterokedastisitas dengan melihat ada tidaknya tertentu pada grafik regresi jika ada pola tertentu membentuk titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar dan menyempit) maka telah terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y atau sumbu vertikal maka model regresi bersifat homogen atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 4.11 Uji heterokedastisitas
Scatterplot



Sumber: Olahan Data SPSS (Peneliti), 2022

Berdasarkan tabel diatas membuktikan bahwa titik-titik menyebar diatas atau dibawah 0 dan tidak membentuk pola tertentu maka tidak terjadi Heteroskedastisitas.

Regresi Linier Berganda

Analisis linier berganda dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen (x) terhadap variabel dependen (y). Berikut persamaan regresi berganda secara umum: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$

Tabel 4.12 Regresi Linear Berganda

Berdasarkan tabel diatas dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 14.224 + 0.472X_1 - 0.060X_2 + e$$

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.224	4.360		3.263	.002
motivasi kerja	.472	.111	.554	4.234	.000
stres kerja	-.060	.214	-.037	-.282	.779

a. *Dependent Variable:* kinerja guru

Sumber: Olahan Data SPSS (Peneliti), 2022

Yang berarti :

- Nilai konstanta $a = 14.224$
- Berdasarkan persamaan regresi menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 14.224. menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja, stres kerja kompetensi bernilai nol. Maka kinerja guru tersebut mengalami peningkatan 14.224.
- Berdasarkan nilai koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0,472 yang berarti ketika terjadi kenaikan satu satuan untuk variabel motivasi maka akan diikuti kenaikan dalam kinerja guru sebesar 0,472 satuan dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan atau tetap.
- Berdasarkan nilai koefisien regresi variabel stres kerja sebesar -0,060 yang berarti ketika terjadi kenaikan satu satuan untuk variabel stres kerja maka akan diikuti penurunan dalam kinerja guru sebesar -0.060 satuan dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan atau tetap.

Uji t

Pengujian secara parsial ini bertujuan untuk melihat pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara terpisah. Hasil uji ini dapat dinilai signifikansi atau t-hitung. Hasil uji t dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.13 Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.224	4.360		3.263	.002

motivasi kerja	.472	.111	.554	4.234	.000
stres kerja	-.060	.214	-.037	-.282	.779

a. Dependent Variable: kinerja guru

Sumber: Olahan Data SPSS (Peneliti), 2022

- Nilai t-hitung motivasi kerja (X1) sebesar 4.234 jika di dibandingkan dengan t-tabel untuk signifikansi 5% yakni 2,015 dapat disimpulkan bahwa t-HITUNG lebih besar dari t- tabel ($4.234 > 2,015$) sehingga disimpulkan bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak, artinya variabel motivasi kerja (X1) berpengaruh kepada kinerja guru.
- Nilai t-hitung stres kerja (X2) sebesar -0,282 jika di dibandingkan dengan t-tabel untuk signifikansi 5% yakni 2,015 dapat disimpulkan bahwa t-uji lebih kecil dari t-tabel ($-0,282 < 2,015$) sehingga disimpulkan bahwa H_1 ditolak dan H_0 diterima, artinya variabel stres kerja (X1) tidak berpengaruh kepada kinerja guru.

UJI F

Tabel 4.14 Uji F

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	100.588	2	50.294	9.770	.000 ^a
Residual	216.212	42	5.148		
Total	316.800	44			

a. Predictors: (Constant), stres kerja, motivasi kerja

b. Dependent Variable: kinerja guru

Sumber: Olahan Data SPSS (Peneliti), 2022

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai signikansi regresi sebesar 0,000. Hal ini menandakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan karena nilai signifikansi ini lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Selain itu keberadaan nilai f-hitung sebesar 9.770 disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif jika nilai f-hitung lebih besar dari f-tabel. Nilai f-hitung hasil regresi ini lebih besar dibandingkan f-tabel untuk $F(k:n-k)$ yakni 3,21 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel berpengaruh positif terhadap variabel kinerja. Sehingga dari hasil ini H_1 diterima dan H_0 ditolak.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.16 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.563 ^a	.318	.285	2.26890	.411

a. Predictors: (Constant), stres kerja, motivasi kerja

b. Dependent Variable: kinerja guru

Sumber: Olahan Data SPSS (Peneliti), 2022

Berdasarkan hasil pada tabel di atas, dapat dilihat pada tabel diperoleh hasil nilai *R Square* sebesar 0,318 yang artinya 31,8 % perubahan variabel terikat. Pada variabel dependen (Kinerja Guru) dapat dijelaskan oleh variabel independen (Motivasi Kerja, Stres Kerja) sedangkan sisanya sebesar 68,2 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk ke dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja (X1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru dengan nilai koefisien sebesar 0,472 yang bertanda positif dan Nilai thitung diperoleh sebesar 4.234 > ttabel sebesar 2,015 dengan signifikansi sebesar 0,000. Hal ini berarti H1 diterima dan H0 ditolak dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Guru SMPN 2 Pajangan.
2. Stres Kerja (X2) berpengaruh negatif terhadap Kinerja Guru dengan nilai koefisien sebesar -0,282 yang bertanda negatif dan Nilai thitung diperoleh sebesar -.282 < ttabel sebesar 2,015 dengan signifikansi sebesar 0,779. Hal ini berarti H1 ditolak dan H0 diterima dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan secara parsial Stres Kerja (X2) terhadap Kinerja Guru SMPN 2 Pajangan.
3. Motivasi Kerja (X1), Stres Kerja (X2) Terhadap Kinerja Guru SMPN 2 Pajangan diperoleh nilai Fhitung 9.770 > Ftabel 3,21 dan nilai signifikan 0,000 < $\alpha = 0,05$. Hal ini berarti H0 ditolak dan H1 diterima. Dengan demikian dapat dikatakan Motivasi Kerja dan Stres Kerja, secara bersama-sama berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Guru SMPN 2 Pajangan.

Selain itu, berdasarkan analisis koefisien determinasi diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,318 yang artinya 31,8% perubahan pada variabel dependen (Kinerja Guru) dapat dijelaskan oleh variabel independen (Motivasi Kerja, Stres Kerja) sedangkan sisanya sebesar 68,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk kedalam penelitian ini.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, maka penulis memberikan beberapa saran, sebagai bentuk implementasi dari hasil penelitian ini sebagai berikut ini:

1. Motivasi kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru sehingga diharapkan guru selalu memiliki motivasi yang kuat dalam menjalankan setiap tugas-tugas yang diemban.
2. Stres kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru, itu artinya di SMPN 2 Pajangan mampu memberikan kenyamanan saat bekerja selain itu bisa dikatakan bahwasanya guru di SMPN 2 Pajangan mampu bekerja secara

professional, harapan penulis kinerja guru ini dipertahankan dan ditingkatkan lebih baik lagi.

3. Bagi peneliti selanjutnya, saran yang dapat diberikan berkaitan dengan penelitian ini diharapkan kepada peneliti selanjutnya untuk meneliti variabel lainnya diluar dari variabel yang telah dibahas dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- ERNAWATI, S. (2021). Pengaruh Kinerja Guru Dan Motivasi Belajar Pada Masa Pandemi Covid-19 Terhadap Prestasi.
- Jatmiko, C. W. (2015). Pengaruh stres kerja, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pendidik (studi kasus di Guru SD Negeri Kecamatan Ngrampal Sragen. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 1(1), 1–14.
- Kesik, M. I. D. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kanwil Direktorat Jenderal Pajak Jatim 1 Bidang Keberatan, Banding Dan Pengurangan. 1, 105–112.
- Li Harlyan. (2013). IV,V,LAMP,I-14-deo-FE. Ledhyane.Lecture.Ub.
- Muliani, E., & Rangga, I. (2006). *Perpustakaan Unika* 4. 70–97.
- Narsum Andi. (2019). Pengaruh Stres Terhadap Kinerja Guru Di SMA Negeri 18 Gowa. UIN Alauddin Makassar.
- Oktaviani, A. E., Mulyani, S. R., & ... (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Smk Negeri 5 Bandung. ... SoBAT (Seminar Sosial ..., November, 128–134. <http://repository.usbypkp.ac.id/id/eprint/1031>
- Rosyadi, I. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Indonesian Journal of Strategic Management*, 3(1). <https://doi.org/10.25134/ijsm.v3i1.3630>
- Saputra, A. (2018). Pengaruh Motivasi, Stress Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Yayasan Perguruan Dr Wahidin Sudirohusodo Medan. 28(1), 72–79.
- Sma, G., Bpr, N., & Tengah, R. (2017). PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMA NEGERI 1 BPR RANAU TENGAH Skripsi Oleh.
- Wulansari, W., & Nasution, A. P. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Dan Staff SDN 006 Batu Aji. *Equilibria*, 2(2), 0–14. <http://journal.unrika.ac.id/index.php/equi/article/view/746/570>