

PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU SDS DAN SMPS YAYASAN PENDIDIKAN CENDANA DURI PADA PEMBELAJARAN JARAK JAUH (E-LEARNING)

Nadifa Putri Naveghia¹⁾, Susi Hendriani²⁾, Marzolina²⁾

1) Mahasiswa Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Riau

2) Dosen Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Riau

Email : nadifaa51@gmail.com

The Effect of Work Stress and Work Motivation on Teacher Performance at the Cendana Duri Elementary School and Cendana Duri Junior High School on E-Learning

ABSTRACT

This study aims to find out the effect of work stress and work motivation on teacher performance at the Cendana Duri Elementary School and Cendana Duri Junior High School on E-Learning. The questionnaire was disseminated to 42 respondents and successfully re-collected the complete answers from 42 respondents. Primary data were collected using questionnaires and to test hypotheses on this study using multiple linear regression analysis with the help of the SPSS program. Data collected from 42 respondents were subsequently processed with the help of SPSS software version 26.0 using static desk analysis and multiple linear regression analysis for generating classical assumption tests, data analysis models, coefficient of determination, and hypothesis proofs. The results of this study show that: 1) There was a positive and significant effect of work stress and work motivation on teacher performance at the Cendana Duri Elementary School and Cendana Duri Junior High School on E-Learning, 2) There was no effect of work stress on teacher performance at the Cendana Duri Elementary School and Cendana Duri Junior High School on E-Learning, 3) There is a positive and significant effect on teacher performance at the Cendana Duri Elementary School and Cendana Duri Junior High School on E-Learning.

Keyword: Teachers Performance, Work Stress, Work Motivation

PENDAHULUAN

Salah satu elemen paling penting di sekolah adalah guru. Ketika semua orang berbicara mengenai pendidikan, sosok guru pasti dan harus terlibat didalamnya. Komponen – komponen lainnya seperti pimpinan, sarana pra sarana, tata usaha, maupun murid tidak akan ada gunanya tanpa kehadiran seorang guru di sekolah. Meskipun ada buku ataupun bahan pembelajaran yang lain, tetap saja tidak akan berfungsi tanpa guru. Karena yang akan menyampaikan dan mentransformasikan ilmu tersebut

adalah guru. Guru merupakan pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik, baik dalam pendidikan formal maupun non formal. Guru menempati posisi sentral dalam berbagai jenis, jenjang dan satuan pendidikan. Bahkan, telah berkembang kesadaran publik bahwa tidak ada guru, tidak ada pendidikan formal. Tidak ada pendidikan yang bermutu, tanpa kehadiran guru yang profesional dengan jumlah yang mencukupi. Begitu pentingnya peran guru dalam

mentransformasikan input input pendidikan.

Dunia pendidikan di Indonesia sudah mengalami perkembangan yang cukup signifikan. Perkembangan ini terlihat dari beragam metode pembelajaran yang digunakan. Metode yang digunakan menggunakan berbagai macam media pembelajaran. Perkembangan media pembelajaran ini terjadi seiring dengan kemajuan teknologi dan ilmu pengetahuan yang sangat pesat. Seiring dengan perkembangan tersebut banyak kegiatan sekolah yang dilakukan dengan, menggunakan teknologi, salah satunya kegiatan pembelajaran. Metode ini disebut dengan *E-Learning* atau pembelajaran daring. Pembelajaran daring atau *E-Learning* adalah suatu system pembelajaran yang digunakan sebagai sarana proses belajar mengajar yang dilaksanakan tanpa harus bertatap muka dengan secara langsung antara pendidik dengan siswa/siswi (Aridansyah, 2013). *E-Learning* adalah pembelajaran yang disusun dengan tujuan menggunakan suatu system elektronik atau computer sehingga mampu mendukung suatu proses pembelajaran (Michael, 2013:27). *E-Learning* biasanya diidentikkan dengan menggunakan media internet pada computer atau gadget sehingga siswa bisa belajar di tempatnya masing-masing tanpa harus bertatap muka dan pembelajaran dapat dilakukan kapanpun tanpa terbatas waktu dan tempat. Di Indonesia *E-Learning* merupakan hal yang cukup baru dan belum banyak diterapkan. *E-Learning* pada umumnya dilaksanakan ketika pengajar sedang tidak berada di sekolah sehingga harus melakukan pembelajaran jarak jauh dengan murid-muridnya. Namun semenjak tahun 2020 *E-Learning* diterapkan karena pandemic yang mengharuskan siswa belajar dari rumah dan guru bekerja dari rumah. Pembelajaran dilakukan dengan menggunakan aplikasi forum belajar online atau video conference. Pembelajaran daring ini memiliki kelebihan dan kekurangannya masing-

masing. Kelebihan dari pembelajaran daring ini siswa dan guru menjadi lebih santai karena pembelajaran bisa dilakukan di rumah dan tidak terhalang jarak, jika biasanya guru atau siswa harus menempuh jarak berkilo-kilo meter untuk tiba di sekolah, kini guru dan siswa hanya perlu belajar di rumah dan duduk di depan laptop atau pc ataupun gadget yang bisa digunakan selama pembelajaran daring berlangsung. Kemudian siswa dapat me-review bahan ajar yang diberikan guru kapan saja karena bahan ajar tersebut sudah tersimpan di computer atau gadget masing-masing siswa. Namun, pembelajaran daring juga memiliki kekurangan. Selama masa pembelajaran daring siswa sulit focus dan bahkan sulit untuk mencerna dan memahami materi yang disampaikan oleh guru, siswa jadi cenderung mengampangkan pembelajaran karena lebih mengandalkan internet, kendala jaringan provider, keterbatasan kuota atau jaringan wifi. Kendala ini juga dirasakan oleh pihak guru, seperti sulitnya menyampaikan bahan ajar dengan singkat, lugas, dan padat kepada siswa, kemudian guru harus memadatkan bahan ajar yang semula untuk sekolah normal, kemudian tidak semua guru ahli dalam menggunakan teknologi masa kini, dan banyak lagi kendala yang dialami oleh guru-guru, kurangnya interaksi antara guru dan murid juga memperlambat terbentuknya values dalam kegiatan pembelajaran, berubahnya peran guru yang semula menguasai teknik mengajar konvensional kini dituntut untuk menguasai teknik pembelajaran berbasis *ICT (Information Communication Technology)* sehingga menyebabkan ketidaksiapan dalam persiapan pembelajaran. Kendala-kendala dan ketidaksiapan inilah yang menghambat pekerjaan guru, pekerjaan yang terhambat tadi dapat menyebabkan menurunnya kinerja guru.

Kinerja sebagai sarana untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dari organisasi, tim, dan individu dengan cara memahami dan mengelola kinerja

dalam suatu kerangka tujuan, standar, dan persyaratan-persyaratan atribut yang disepakati menurut Armstrong (dalam Wibowo, 2015). Dengan demikian, kinerja merupakan gaya manajemen dalam mengelola sumber daya yang berorientasi pada kinerja yang melakukan proses komunikasi secara berkelanjutan dengan menciptakan visi bersama dan pendekatan strategis serta terpadu sebagai kekuatan pendorong untuk mencapai tujuan organisasi. Pelaksanaan manajemen kinerja yang baik dan benar dapat mendorong kemajuan perusahaan dan kemajuan sumber daya manusianya juga. Sedangkan kinerja guru merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh guru dalam suatu organisasi (sekolah), sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab yang diberi sekolah dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan sekolah bersangkutan secara legal, sesuai hukum dan tidak melanggar etika dan norma (Madjid, 2016). Kinerja guru sendiri dapat dilihat dari tanggungjawab, pelaksanaan tugas dan amanah yang diberikan kepadanya, profesi yang dijalankannya, serta etika dan moral yang dimilikinya. Singkatnya, kinerja guru berarti hasil kerja guru yang ditunjukkan pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap guru dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

Yayasan Pendidikan Cendana (YPC) adalah salah satu lembaga pendidikan formal di Riau. Yayasan Pendidikan Cendana memiliki 2 distrik, yaitu Distrik Duri dan Distrik Rumbai. Sekolah Dasar Swasta Yayasan Pendidikan Cendana Duri yang terletak di Kompleks Krakatau PT. Chevron Pacific Indonesia Kel. Pematang Pudu, Kec. Mandau, Kab. Bengkalis, Provinsi Riau. SDS Yayasan Pendidikan Cendana Duri merupakan sekolah dasar swasta yang memiliki akreditasi A. SDS Yayasan Cendana memiliki guru berjumlah 25 orang SDS Yayasan Pendidikan Cendana Duri sudah menggunakan kurikulum 13 sebagai pedoman dalam melakukan kegiatan belajar mengajar (KBM). Kemudian, Sekolah Menengah Pertama Swasta

Yayasan Pendidikan Cendana Duri yang terletak di Kompleks Talang PT. Chevron Pacific Indonesia Kel. Pematang Pudu, Kec. Mandau, Kab. Bengkalis, Provinsi Riau. SMPS Yayasan Pendidikan Cendana Duri merupakan sekolah dasar swasta yang memiliki akreditasi A. SMPS Cendana Duri memiliki 17 orang guru. SMPS Yayasan Pendidikan Cendana Duri sudah menggunakan kurikulum 13 sebagai pedoman dalam melakukan kegiatan belajar mengajar (KBM). Dikarenakan berada pada satu yayasan SDS Yayasan Pendidikan Cendana Duri dan SMPS Yayasan Pendidikan Cendana Duri memiliki penilaian kinerja dengan aspek-aspek penilaian yang sama. SDS Yayasan Pendidikan Cendana Duri memiliki tenaga pengajar berjumlah 25 orang dan SMPS Yayasan Pendidikan Cendana Duri memiliki tenaga pengajar berjumlah 17 orang. Menurunnya kinerja guru diperlihatkan dalam tabel DPKG (Data Penilaian Kinerja Guru) periode Januari 2020 – Juni 2020 dan periode Juli 2020 – Desember 2020

Tabel 1
Data Penilaian Kinerja Guru

No	Aspek dan Indikator	Periode Januari 2019 – Juni 2019	Periode Juli 2020 – Desember 2020	Periode Januari 2020 – Juni 2020	Periode Juli 2020 – Desember 2020
ASPEK PROFESIONAL					
1	Perencanaan Pembelajaran	13,05	13,21	10,67	10,90
2	Pelaksanaan Pembelajaran	18,80	18,98	16,55	17,09
3	Penilaian Pembelajaran	16,62	17,14	14,29	14,52
TOTAL NILAI		48,47	49,33	41,51	42,51
ASPEK SOSIAL DAN KEPRIBADIAN					
1	Kedisiplinan dan Loyalitas	13,55	13,76	12,38	12,24
2	Tanggung Jawab	8,93	9,07	8,69	8,60
3	Keteladanan	9,02	9,31	8,90	8,71
4	Keterbukaan dan Kerjasama	9,17	9,36	8,93	8,81
TOTAL NILAI		40,67	41,5	38,9	38,36
JUMLAH TOTAL NILAI		89,14 (Cukup Baik)	90,83 (Cukup Baik)	80,41 (Kurang)	80,87 (Kurang)

Sumber: *Tata Usaha SDS Yayasan Pendidikan Cendana Duri dan SMPS Yayasan Cendana Duri*

Dari tabel penilaian kinerja guru dapat kita lihat dan simpulkan bahwa kinerja guru SDS Yayasan Pendidikan Cendana Duri dan SMPS Yayasan

Pendidikan Cendana Duri mengalami penurunan kinerja sejak periode Januari 2020 – Desember 2020 masuk dalam kategori kurang yaitu pada masa pandemic Covid-19. Pada aspek perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan penilaian pembelajaran mengalami penurunan yang cukup jauh. Karena pandemic, semua kegiatan yang berhubungan dengan pembelajaran mengalami penyesuaian ulang sehingga membuat penilaian kinerja guru-guru menurun dari tahun sebelumnya. Bukan hanya pada aspek profesional, pada aspek social dan kepribadian juga mengalami penurunan akibat dari penyesuaian ulang kegiatan pembelajaran di masa pandemic. Kedisiplinan, loyalitas, dan tanggung jawab guru menurun akibat jam masuk sekolah yang tidak menentu karena menggunakan shift, sehingga berpengaruh terhadap keteladanan mereka. Untuk semakin memperjelas permasalahan kinerja pada guru SDS Yayasan Pendidikan Cendana Duri dan SMPS Yayasan Pendidikan Cendana Duri peneliti melakukan wawancara dengan beberapa guru. Dari wawancara tersebut beberapa guru menjelaskan apa saja kendala-kendala yang mereka hadapi selama pembelajaran daring ini:

1. System waktu pembelajaran daring yang lebih singkat dibanding pembelajaran tatap muka sehingga guru harus bisa menyampaikan semua materi dengan padat, lugas, dan jelas, satu materi yang seharusnya untuk beberapa kali pertemuan kini harus dipadatkan menjadi satu materi untuk satu kali pertemuan.
2. Kemudian kemampuan beberapa murid dalam menangkap materi yang dijelaskan pun membuat guru cukup kesulitan, karena pada pembelajaran tatap muka saja beberapa murid tidak bisa mengerti dalam sekali penjelasan terlebih lagi di beberapa kelas ada murid berkebutuhan khusus atau ABK

(Anak Berkebutuhan Khusus), sedangkan pada pembelajaran daring ini guru harus bisa membuat murid paham dengan penjelasan yang terbilang singkat karena kendala waktu yang singkat. terlebih lagi beberapa guru ada yang mengajar di banyak tingkatan kelas.

3. Pembelajaran daring yang terkesan mendadak ini membuat guru melakukan semua prosesnya tanpa persiapan yang matang dan mereka dituntut untuk melek teknologi sehingga bagi guru-guru yang tidak begitu mengerti penggunaan teknologi tentu saja ini akan memberatkan kerja mereka, belum lagi guru setiap hari harus mempersiapkan media belajar untuk para murid, seperti membuat power point, membuat video pembelajaran, dan membuat model media belajar yang menarik agar murid tidak merasa jenuh dengan model pembelajaran daring.

Kendala-kendala yang dihadapi oleh guru-guru ini dapat membuat kinerja guru berkurang dan mengalami penurunan. Beberapa penelitian menjelaskan bahwan penurunan kinerja bisa disebabkan oleh stress kerja dan menurunnya motivasi kerja guru.

Stress kerja itu sendiri merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang (Siagian, 2012). Stress yang tidak bisa diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan orang berinteraksi positif dengan lingkungannya, baik dalam lingkungan pekerjaan ataupun lingkungan eksternal pekerjaan. Artinya, pegawai yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala tidak baik yang akan mempengaruhi performa kerjanya. Stress juga disebut sebagai reaksi merugikan yang dirasakan karena tekanan kerja yang berlebihan. Stress yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk

menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri para karyawan berbagai macam gejala stress yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Meskipun stress sering disebut dalam makna yang negative, pada keadaan lain stress dapat bersifat positive. Stress ini disebut dengan stress fungsional atau stress yang dapat membangun. Tapi ada penelitian ini stress dikaitkan dengan kendala. Orang – orang yang mengalami stress bisa menjadi nervous dan merasakan kekhawatiran kronis. Mereka sering menjadi mudah marah dan agresif, sulit untuk rileks, atau menunjukkan sikap – sikap yang tidak kooperatif. Stress kerja dapat disebabkan oleh hal – hal yang berasal dari dalam pekerjaan maupun hal – hal di luar pekerjaan. Stress dalam pekerjaan disebut dengan istilah stress “*on the job*” biasanya terjadi karena adanya masalah di dalam pekerjaan yang menyebabkan stress pada karyawan. Stress kerja di luar pekerjaan bisa disebut dengan istilah stress “*off the job*”. Penyebab stress *off the job* biasanya karena kekhawatiran finansial, masalah keluarga, masalah perkawinan, perubahan – perubahan yang terjadi di tempat tinggal, dan masalah pribadi lainnya (Jimmy, 2014). Perubahan – perubahan tersebut memiliki peluang untuk menyebabkan stress.

Stres kerja biasanya juga disebabkan oleh beban kerja yang cukup berat. Beban kerja yang terlalu berat dapat menyebabkan stres pada guru, kemudian keadaan stres tersebut dapat menyebabkan buruknya atau rendahnya kinerja yang dihasilkan oleh guru-guru. Dalam menjalankan profesinya, terkadang guru menerima tekanan kerja. Tekanan-tekanan tersebutlah yang menyebabkan stress kerja. Stress kerja tersebut jika dibiarkan akan berdampak buruk terhadap performa kerja guru-guru tersebut. Performa yang buruk tadi akan mengakibatkan banyak masalah-masalah lainnya. Stress pada umumnya menurunkan kinerja karena pegawai

mengalami ketegangan pikiran dan perilaku yang aneh pemaarah, dan senang menyendiri (Hasibuan, 2009). Berdasarkan pendapat- pendapat yang dikemukakan oleh beberapa ahli dan jawaban wawancara kepada sejumlah guru di atas, untuk menggambarkan fenomena stress kerja secara lebih jelas peneliti menyebarkan kuesioner pra-survey kepada 18 orang guru di SDS dan SMPS Yayasan Pendidikan Cendana Duri.

Dari hasil pra-survey yang didapat ada gejala-gejala stress yang dialami oleh guru-guru. 10 dari 18 guru merasa beban kerja yang mereka terima terlalu berlebihan. Kemudian karena pekerjaan yang banyak tadi menyebabkan 11 dari 18 guru merasa lelah secara fisik dan mental sehingga menyebabkan rasa jenuh dan bosan pada saat bekerja. Yang terakhir 13 dari 18 guru mengalami kesulitan pada saat menyesuaikan perubahan pembelajaran di sekolah dengan pembelajaran jarak jauh.

Motivasi merupakan kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual (Robbins, 2007:116). Motivasi kerja guru merupakan faktor penting dalam peningkatan kinerja guru karena sebagai pendorong utama setiap guru melaksanakan tugas profesinya sesuai ketentuan yang berlaku. Pentingnya motivasi dikarenakan motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku seorang manusia agar mau bekerja dengan giat hingga mencapai hasil yang optimal. Motivasi dapat bersumber dari dalam diri seseorang yang berupa kesadaran mengenai pentingnya manfaat dari pekerjaan mereka. Motivasi itu disebut motivasi intrinsik (*intrinsic motivation*). Tetapi, ada pula motivasi yang bersumber dari luar diri seorang karyawan, dan disebut motivasi

ekstrinsik (*extrinsic motivation*). Sumber itu seperti, kondisi yang mengharuskannya melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Mereka merasa bertanggungjawab atas suatu pekerjaan, jadi tanpa ada faktor luar yang mempengaruhi mereka terdorong untuk melaksanakan pekerjaannya. Seorang guru harus bisa membantu siswanya termotivasi untuk belajar, maka dari itu guru itu sendiri harus memiliki motivasi di dalam dirinya. Mc Celland (dalam, Mangkunegara, 2017) mengatakan pegawai akan mampu mencapai kinerja maksimal jika ia memiliki motif berprestasi tinggi, dan motif itu sendiri harus ditimbulkan dari dalam diri mereka sendiri. Untuk menggambarkan fenomena motivasi kerja secara lebih jelas peneliti menyebarkan kuesioner pra-survey kepada 18 orang guru di SDS dan SMPS Cendana Duri.

Dari hasil pra-survey yang telah dilakukan, terlihat gejala motivasi guru yang rendah. 10 dari 18 guru tidak tepat waktu dalam mengumpulkan tugas ataupun pekerjaan mereka. 10 dari 18 guru merasa mereka belum puas dengan hasil kerja yang telah mereka capai. Kemudian 11 dari 18 guru merasa tugas atau pekerjaan yang banyak membuat mereka menjadi tidak bersemangat dalam bekerja. Stress kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap pencapaian tujuan sekolah atau instansi. Jika guru-guru mengalami stress kerja dan penurunan motivasi maka akan berpengaruh kepada kinerjanya. Jika kinerja guru buruk, maka pencapaian tujuan sekolah atau instansi akan terhambat atau terhalang. Maka dari itu, berdasarkan hasil analisis data PKG (Penilaian Kinerja Guru), pra survey, dan fenomena mengenai stress kerja dan motivasi kerja yang dijumpai di lingkungan Sekolah Dasar Swasta Cendana Duri dan Sekolah Menengah Pertama Swasta Yayasan Pendidikan Cendana Duri, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul

“Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SDS dan SMPS Yayasan Pendidikan Cendana Duri pada Pembelajaran Jarak Jauh (*E-Learning*)”. Meneliti bagaimana stress kerja dan motivasi kerja memengaruhi kinerja guru –guru pada Pembelajaran Jarak Jauh (*E-Learning*).

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah stress kerja berpengaruh kepada kinerja guru di SDS dan SMPS Yayasan Pendidikan Cendana Duri pada Pembelajaran Jarak Jauh (*E-Learning*)?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh kepada kinerja guru di SDS dan SMPS Yayasan Pendidikan Cendana Duri pada Pembelajaran Jarak Jauh (*E-Learning*)?
3. Apakah stress kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru di SDS dan SMPS Yayasan Pendidikan Cendana Duri pada Pembelajaran Jarak Jauh (*E-Learning*)?

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini ialah:

1. Untuk mengetahui apakah stress kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja guru di SDS dan SMPS Yayasan Pendidikan Cendana Duri pada Pembelajaran Jarak Jauh (*E-Learning*).
2. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja guru di SDS dan SMPS Yayasan Pendidikan Cendana Duri pada Pembelajaran Jarak Jauh (*E-Learning*).
3. Untuk mengetahui apakah stress kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SDS dan SMPS Yayasan Pendidikan Cendana Duri pada

Pembelajaran Jarak Jauh (*E-Learning*).

Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini ialah:

1. Bagi Instansi

Sebagai bahan evaluasi untuk SDS dan SMPS Yayasan Pendidikan Cendana Duri dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia terlebih dalam bidang kinerja guru-guru sehingga diharapkan dapat digunakan sebagai masukan atau bahan pertimbangan kepada instansi dalam mengelola sumber daya manusianya.

2. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan tinjauan, pembelajaran, dan pengaplikasian ilmu pengetahuan bagi pimpinan beserta guru-guru di SDS dan SMPS Yayasan Pendidikan Cendana Duri dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

3. Bagi Pihak Lainnya

Peneliti harap penelitian ini dapat dijadikan sumber atau referensi untuk penelitian selanjutnya.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Guru

Berasal dari pengertian *performance*. *Performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Manajemen kinerja adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif. Manajemen kinerja memfokuskan pada apa yang diperlukan oleh organisasi, manajer, dan pekerja untuk berhasil. Manajemen kinerja adalah tentang bagaimana kinerja dikelola untuk memperoleh sukses.

Kinerja bukan merupakan karakteristik seseorang seperti bakat atau kemampuan, tetapi perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri titik pendapat tersebut menunjukkan bahwa kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata. Menurut Smith (dalam Madjid, 2016) *performance* atau kinerja adalah "*Output device from processes, human or therwise*", Jadi dikatakannya bahwa kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Netawijaya (2006: 220) secara khusus mendefinisikan kinerja guru sebagai seperangkat perilaku nyata yang ditunjukkan guru pada waktu dia memberikan pembelajaran kepada siswa. Kemudian menurut Supradi (2014:23) kinerja guru adalah kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran.

Stres Kerja

Menurut Rizkiyani (2012) stress kerja merupakan suatu kondisi dimana karyawan dihadapkan pada peluang, ancaman, yang datang dari lar dirinya yang menciptakan suatu ketegangan dan gangguan untuk karyawan tersebut. Siagian (2008) menyatakan bahwa stress merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stress yang tidak bisa di atasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan orang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam lingkungan pekerjaan maupun lingkungan luarnya. Artinya, pegawai yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negative yang pada gilirannya berpengaruh kepada prestasi kerja. Arshad & Damiri (2013) mendefinisikan stress kerja sebagai reaksi individu dengan karakteristik lingkungan kerja, yang tampaknya secara emosional dan fisik mengancam.

Sedangkan Robbins (2008:793) menyatakan stress adalah kondisi dinamik yang didalamnya individu menghadapi peluang, kendala, atau

tuntutan yang terkait dengan apa yang sangat dihasilkannya dan hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting. Umam (2010:434) mengungkapkan stress adalah keadaan yang bersifat internal, yang bisa disebabkan oleh tuntutan fisik (badan) atau lingkungan, dan situasi social, yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol. Menurut Gibson, Donelly, dan Ivancevich (2012) stress kerja adalah suatu respon adaptif, dihubungkan oleh karakteristik dan proses psikologi yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan eksternal, situasi atau peristiwa yang menempatkan tuntutan psikologi dan fisik khusus pada seseorang.

Motivasi Kerja

Menurut Wexley dan Yuki (dalam Madjid, 2016) motivasi kerja adalah segala sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja. Kemudian Robbins (dalam Madjid, 2016) menyatakan bahwa motivasi merupakan kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.

Selanjutnya, Mathis-Jackson (2010: 234) menyatakan bahwa motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak atau dengan kata lain, motivasi merupakan dorongan yang diatur oleh tujuan yang jarang muncul dalam kekosongan. Sedangkan Dessler (2009:262) menyatakan bahwa motivasi memberikan umpan balik kepada pegawai untuk menghilangkan penurunan kinerja atau terus bekerja lebih giat. Menurut Affandi (2018: 23) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapat hasil

yang berkualitas. Kemudian Sutrisno (2011: 109) mengemukakan bahwa motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Dari berbagai macam pendapat yang diberikan para ahli dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi adalah sesuatu atau serangkaian proses yang mendorong manusia untuk mencapai tujuan yang mereka inginkan.

Kerangka Penelitian

Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Kinerja guru dapat menurun jika dihubungkan dengan tingginya tingkat stress kerja dan rendahnya motivasi kerja seorang guru. Dengan demikian, jika adanya penurunan tingkat stress kerja dan meningkatnya motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja seorang guru.

Berdasarkan penelitian Asri dkk (2019) dan Wahyu Budi Setiawati (2020) stress kerja dan motivasi kerja sama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa stress kerja dan motivasi merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Guru

Stress kerja dapat timbul sebagai akibat tekanan atau ketegangan yang bersumber dari ketidakselarasan antara seseorang dengan lingkungannya.

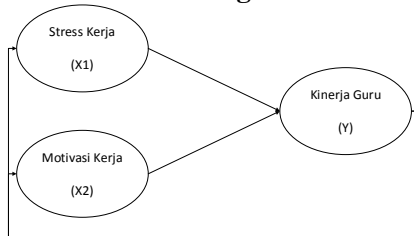
Penelitian Asri dkk (2019) menyatakan bahwa stress kerja memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa stress kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru.

Pengaruh Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru

Motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja menurut Ernest dalam (Siagian, 2018).

Penelitian Wahyu Budi Setiawati (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kinerja guru.

Gambar 1 Kerangka Penelitian



Sumber: *Asri dkk (2019) dan Wahyu Budi Setiawati (2020)*

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan pembahasan di latar belakang, tinjauan pustaka dan kerangka berpikir di atas, maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. :Terdapat Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru
2. :Terdapat Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Guru
3. :Terdapat Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Variabel Penelitian

Kinerja Guru

Supradi (2014:23) kinerja guru adalah kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran. Untuk mengukur variabel kinerja guru, indicator variabel yang peneliti gunakan yaitu, perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, penilaian pembelajaran, loyalitas, tanggungjawab, keteladanan, keterbukaan dan Kerjasama.

Kinerja guru menggunakan skala likert 5 poin sebagai alat ukurnya, yaitu: 1) sangat tidak setuju, 2) tidak setuju, 3) netral, 4) setuju, 5) sangat setuju.

Stres Kerja

Umam (2010:434) mengungkapkan stress adalah keadaan yang bersifat internal, yang bisa disebabkan oleh tuntutan fisik (badan) atau lingkungan, dan situasi social, yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol. Untuk mengukur variabel stres kerja, indikator variabel yang digunakan yaitu, produktivitas, semangat kerja, kehadiran, kecerdasan emosional, tingkat kecemasan, dan konsentrasi

Stres kerja menggunakan skala likert 5 poin sebagai alat ukurnya, yaitu: 1) sangat tidak setuju, 2) tidak setuju, 3) netral, 4) setuju, 5) sangat setuju.

Motivasi Kerja

Sutrisno (2011: 109) mengemukakan bahwa motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Untuk mengukur variabel motivasi kerja, indikator variabel yang digunakan yaitu, banyak ide cemerlang, semangat kerja yang tinggi, bekerja dengan aktif, ikhlas dalam bekerja, gembira dalam bekerja, bekerja dengan sungguh-sungguh.

Motivasi kerja menggunakan skala likert 5 poin sebagai alat ukurnya, yaitu: 1) sangat tidak setuju, 2) tidak setuju, 3) netral, 4) setuju, 5) sangat setuju.

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Sekolah Dasar Swasta Yayasan Pendidikan Cendana Duri yang terletak pada Kompleks Krakatau PT. Chevron Pasific Indonesia (CPI) - Duri, Pematang Pudu, Kec. Mandau, Kab. Bengkalis Prov. Riau dan di Sekolah Menengah Pertama

Swasta Yayasan Pendidikan Cendana Duri yang terletak pada Kompleks Talang PT. Chevron Pasific Indonesia (CPI) - Duri, Pematang Pudu, Kec. Mandau, Kab. Bengkalis Prov. Riau.

Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan pada penelitian ini yaitu data primer. Data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung. Teknik yang digunakan adalah wawancara, buku, jurnal, observasi langsung ke lapangan, dan menyebarkan kuesioner untuk mengetahui penyebab stress kerja dan permasalahan motivasi yang dialami oleh guru-guru di SDS Yayasan Pendidikan Cendana Duri dan SMPS Yayasan Pendidikan Cendana Duri.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan datayang digunakan dalam penilitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kuesioner

Kuesioner sering menggunakan daftar periksa (checklist) dan skala penilaian. Perangkat ini membantu menyederhanakan dan mengukur perilaku dan sikap responden. Daftar periksa (checklist) adalah daftar perilaku, karakteristik, atau entitas lain yang dicari peneliti. Daftar periksa ini nantinya akan peneliti sebarakan kepada sampel –sampel penelitian yaitu guru guru di SDS dan SMPS Yayasan Pendidikan Cendana Duri.

2. Wawancara

Merupakan situasi sosial antara dua orang, dimana proses psikologis yang terlibat membutuhkan kedua individu secara timbal balik dalam memberikan beragam tanggapan sesuai tujuan penelitian. Peneliti melakukan wawancara dengan pimpinan sekolah, wakil pimpinan sekolah, dan dengan guru-guru yang terlibat langsung dalam kegiatan belajar mengajar. Sehingga

peneliti bisa mendapatkan informasi lain yang sekiranya tidak tertulis secara jelas.

3. Observasi

Teknik ini merupakan teknik evaluasi penelitian yang paling umum digunakan. Biasanya digunakan untuk mengevaluasi aspek kognitif dan non-kognitif responden dan digunakan untuk evaluasi kinerja, minat, sikap, nilai-nilai terhadap masalah dan situasi responden.

Populasi dan Sampel

Pada penelitian ini, peneliti akan menggunakan populasi dengan jumlah sebanyak 42 orang guru. Dalam penelitian ini menggunakan metode *non-probability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk menjadi sampel. Teknik *non-probabilty sampling* yang digunakan yaitu, *sampling* jenuh. *Sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, kurang dari 100 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Berdasarkan jumlah populasi 42 orang guru, maka sampel untuk penelitian ini adalah sebanyak 42 orang guru.

Metode Analisis Data

Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistic yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap obyek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum. Statistic deskriptif pada penelitian ini akan menjelaskan data demografi responden, hasil tanggapan responden terhadap setiap variabel penelitian, dan memberikan gambaran data dengan kriteria nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, maksimum,

dan minimum. Dalam penelitian ini, penulis menentukan banyak interval kelas sebesar 5 (lima). Rumus yang digunakan menurut Sudjana (2005) adalah sebagai berikut :

$$\text{Panjang Kelas Interval} = \frac{\text{Rentang Nilai}}{\text{Banyak Kelas Interval}}$$

Dimana :

Rentang Nilai = Nilai Tertinggi – Nilai Terendah
Banyak Kelas Interval = 5

Berdasarkan rumus diatas, maka panjang kelas interval adalah :

$$\text{Panjang Kelas Interval} = \frac{5-1}{54} = 0,8$$

Panjang kelas interval yang diperoleh dari perhitungan diatas adalah sebagai berikut :

HASIL PENELITIAN

Hasil Statistik Deskriptif

Tabel 2 Hasil Deskriptif Statistik Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Stres Kerja	42	25	34	29.86	2.719
Motivasi Kerja	42	15	27	21.50	3.897
Kinerja Guru	42	15	30	22.55	4.592

Sumber: Data Olahsan, 2021

Tabel di atas menunjukkan hasil pengukuran statistik deskriptif terhadap variabel dengan 42 responden. Variabel kinerja guru terdiri dari 7 pertanyaan dengan skala likert 5 poin memiliki nilai terendah 25 dan nilai tertinggi 34, dengan *mean* 29,86 dan standar deviasi 2,719. Kemudian variabel stress kerja (X1) terdiri dari 6 pertanyaan dengan skala likert 5 poin memiliki nilai terendah 15 dan nilai tertinggi 27, dengan *mean* 21,50 dan standar deviasi 3,987. Terakhir variabel motivasi kerja (X2) terdiri dari 6 pertanyaan dengan skala likert 5 poin memiliki nilai terendah 15 dan nilai tertinggi 30, dengan *mean* 22,55 dan standar deviasinya 4,592. Dari penjelasan di atas semua variabel dapat dinilai baik karena

nilai *mean* lebih besar dari standar deviasinya.

Hasil Pengujian Kualitas Data Uji Validitas

Hasil Uji Validitas Data Kinerja Guru

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Data Kinerja Guru

No	Variabel	Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	Kinerja Guru (Y)	Y.1	0,549	0,304	Valid
2		Y.2	0,451	0,304	Valid
3		Y.3	0,435	0,304	Valid
4		Y.4	0,603	0,304	Valid
5		Y.5	0,739	0,304	Valid
6		Y.6	0,631	0,304	Valid
7		Y.7	0,746	0,304	Valid

Sumber: Data Olahsan, 2021

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa berdasarkan hasil uji validitas data kinerja guru hasil yang diperoleh $r_{hitung} > r_{tabel}$ berarti bahwa data valid.

Hasil Uji Validitas Data Stres Kerja

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Data Stres Kerja

No	Variabel	Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	Stres Kerja (X1)	X1.1	0,814	0,304	Valid
2		X1.2	0,871	0,304	Valid
3		X1.3	0,621	0,304	Valid
4		X1.4	0,789	0,304	Valid
5		X1.5	0,390	0,304	Valid
6		X1.6	0,781	0,304	Valid

Sumber: Data Olahsan, 2021

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa berdasarkan hasil uji validitas data stress kerja yang diperoleh $r_{hitung} > r_{tabel}$ berarti bahwa data valid.

Hasil Uji Validitas Data Motivasi Kerja

Tabel 5 Hasil Uji Validitas Data Motivasi Kerja

No	Variabel	Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0,788	0,304	Valid
2		X2.2	0,937	0,304	Valid
3		X2.3	0,892	0,304	Valid
4		X2.4	0,634	0,304	Valid
5		X2.5	0,549	0,304	Valid
6		X2.6	0,883	0,304	Valid

Sumber: Data Olahsan, 2021

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa berdasarkan hasil uji validitas data motivasi kerja yang diperoleh $r_{hitung} > r_{tabel}$ berarti bahwa data valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 6
Hasil Uji Reliabilitas Data

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Kinerja Guru	0,706	0,6	Reliabel
Stres Kerja	0,808	0,6	Reliabel
Motivasi Kerja	0,880	0,6	Reliabel

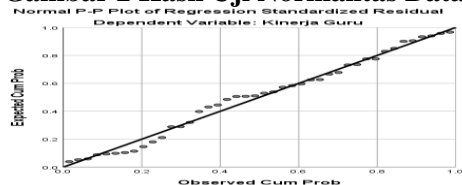
Sumber: Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat, koefisien alpha untuk variabel Kinerja Guru sebesar 0,706 > 0,6. Stress Kerja sebesar 0,808 > 0,6. Kemudian Motivasi Kerja sebesar 0,880 > 0,6. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrument variabel penelitian reliable karena Cronbach's Alpha lebih besar dari nilai koefisien. Berarti variabel yang digunakan sudah konsisten dan terpercaya.

Uji Asumsi Klasik

Hasil Pengujian Normalitas Data

Gambar 2 Hasil Uji Normalitas Data



Sumber: Data Olahan, 2021

Hasil Uji Multikoleniaritas

Tabel 7 Hasil Uji Multikoleniaritas
Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	22.498	2.159		10.419	.000		
	Stres Kerja	.202	.158	.289	1.277	.209	.380	2.630
	Motivasi Kerja	.134	.134	.226	.996	.325	.380	2.630

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel 7 dapat dilihat bahwa variabel Stres Kerja memiliki nilai VIF sebesar 2.630 dan nilai toleransi 0.380, variabel Motivasi Kerja memiliki nilai VIF sebesar 2.630 dan nilai toleransi 0.380. Dari semua nilai VIF dan nilai toleransi variabel, dapat disimpulkan bahwa bebas dari multikoleniaritas.

Uji Heterokedastisitas

Tabel 8 Hasil Uji Heterokedastisitas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	4.714	1.159		4.066	.000
	Stres Kerja	.005	.085	.014	.058	.954
	Motivasi Kerja	-.130	.072	-.425	-1.800	.080

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat nilai signifikansi variabel Stres Kerja sebesar 0,954 dan nilai signifikansi variabel motivasi kerja sebesar 0,080. Nilai signifikansi kedua variabel independen lebih dari 0,05, maka dapat disimpulkan model regresi dalam penelitian ini bebas dari heterokedastisitas.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 9 Hasil Analisis Regresi Linear
Berganda Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	-1.637	4.940		-.331	.742
	Stres Kerja	.186	.186	.110	.996	.325
	Motivasi Kerja	.867	.130	.736	6.673	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Data Olahan, 2021

Persamaan regresi linear berganda untuk hipotesis pertama dirumuskan:

$$Y = (-1.637) + 0.186 + 0.867$$

Pengujian Hipotesis
Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 10 Uji Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.488 ^a	.238	.199	2.434

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

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: *Data Olahan, 2021*

Dari tabel 10 dapat dilihat nilai koefisien determinasi sebesar 0,199 atau 19,9%. Ini menunjukkan bahwa 19,9% kinerja guru dipengaruhi oleh stress kerja dan motivasi kerja. Sedangkan sisanya 80,1 dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Uji F

Tabel 11 Hasil Uji F ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	543.909	2	271.955	33.093	.000 ^b
	Residual	320.496	39	8.218		
	Total	864.405	41			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Stres Kerja

Sumber: *Data Olahan, 2021*

Berdasarkan output tabel ANOVA di atas, diketahui nilai F hitung $33,093 > F$ tabel 3,24 dan nilai Sig. $0,000 < 0,05$. Maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak atau dengan kata lain Stres Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara simultan bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Guru (Y).

Uji t

Tabel 12 Hasil Uji t Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	-1.637	4.940		-.331	.742
	Stres Kerja	.186	.186	.110	.996	.325
	Motivasi Kerja	.867	.130	.736	6.673	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: *Data Olahan, 2021*

Dari tabel 12 diperoleh t dengan tingkat signifikansi 5% atau 0,05 dengan:

$$df = a/2 ; n - k - 1$$

$$= 0,05/2 ; 42 - 2 - 1$$

$$= 0,025 ; 39$$

$$= 2,022$$

PEMBAHASAN

Pengaruh Stress Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja dan variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien sebesar 33,093 dengan nilai signifikansi 0,000. Sehingga hipotesis 1 yang menyatakan stress kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru pada pembelajaran daring.

Dari hasil pengujian terdapat pengaruh stress kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja. Ini menunjukkan bahwa rendah atau tingginya rasa stress dan motivasi kerja guru-guru di SDS Cendana Duri dan SMPS Cendana Duri dapat mempengaruhi kinerja mereka. Hasil penelitian ini sesuai dengan atau didukung hasil penelitian sebelumnya oleh Wahyu Budi Setiawati (2020), kemudian oleh Asr Eka, dkk (2019) di mana dalam penelitian mereka terdapat temuan hasil uji yang sama yaitu secara simultan stress kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Guru

Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,996 dengan nilai signifikansi 0,325. Berarti nilai t hitung lebih kecil dibanding t tabel dan nilai signifikansi lebih besar dari 0,005. Berdasarkan hasil pengujian maka pengambilan keputusan terhadap uji t dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak atau stress kerja tidak memiliki pengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja guru.

Dari hasil pengujian tidak terdapat pengaruh stress kerja terhadap

kinerja. Ini menunjukkan bahwa guru-guru di SDS Cendana Duri dan SMPS Cendana Duri dapat mengelola stress mereka dengan baik sehingga tidak mempengaruhi kinerja mereka. Pada temuan ini stress kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja guru. Artinya stress kerja yang terjadi pada guru tidak menyebabkan turunnya kinerja para guru. Seringkali stress hanya dilihat dari sisi negative, padahal stress dapat menjadi indikasi positif. Stress dibutuhkan pada saat-saat tertentu untuk mendorong individu berprestasi (Wahyudi, 2019). Jika kita tidak mengalami stress sama sekali berarti tidak ada seangat atau rangsangan dalam diri untuk melakukan perubahan, perbaikan pada diri beserta lingkungan sekitar. Seseorang yang tekun akan terbiasa melihat stress sebagai bumbu penyedap dalam kehidupan. Mereka mampu mengubah peristiwa yang penuh dengan stress menjadi kemungkinan atau kesempatan untuk bertumbuh, berkembang, dan keuntungan. Menurut Atkinson (dalam Wahyudi, 2019) semakin besar stress atau ketegangan yang di alami seseorang yang sedang melakukan aktivitas maka akan berfungsi sebagai motivator untuk berprestasi dan mendapai target. Kemudian menurut Robbins (2016) meskipun stress pada umumnya memiliki konotasi yang negative, stress juga memiliki sisi positifnya. Ia menyatakan beberapa stress itu baik. Jumlah stress yang rendah akan memungkinkan para guru untuk meaksanakan pekerjaan dengan lebih baik. Meningkatkan intensitas pekerjaan mereka dan kewaspadaannya. Banyak pekerja yang menganggap beban kerja yang mereka dapatkan bukannya menyebabkan stress kerja tetapi tantangan bagi mereka sehingga dapat mendorong kualitas mereka dan kepuasan terhadap pekerjaan yang mereka hadapi. Hasil penelitian ini sesuai dengan atau didukung hasil penelitian sebelumnya oleh Anwar dan Mela (2015), kemudian oleh Riefsy, dkk (2019) di mana dalam penelitian mereka terdapat temuan hasil uji yang sama yaitu stress kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien sebesar 6,673 dengan nilai signifikansi 0,000. Berarti nilai t hitung lebih besar dibanding t tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,005. Berdasarkan pengambilan keputusan terhadap uji t dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima atau motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru.

Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja mempengaruhi kinerja guru khususnya di SDS dan SMPS Yayasan Pendidikan Cendana Duri pada masa pembelajaran daring. Di mana semakin rendah motivasi kerja guru maka kinerja guru SDS dan SMPS Yayasan Pendidikan Cendana Duri mengalami penurunan dan begitu juga sebaliknya semakin tinggi motivasi kerja guru maka akan semakin tinggi tingkat kinerja guru. Menurut Wibowo (2015) meningkatnya motivasi pekerja akan meningkatkan kinerja individu, kelompok, maupun organisasi. Motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja yang menentukan keberhasilan organisasi sekolah dalam mencapai tujuannya. Kemudian menurut Mangkunegara (2017) motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan atau didukung hasil penelitian sebelumnya oleh Ahmad dan Johan (2017), kemudian oleh Munawar, dkk (2020) di mana dalam penelitian mereka terdapat temuan hasil uji yang sama yaitu motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data melalui kuesioner yang disebarkan kepada guru-guru di SDS Yayasan Pendidikan Cendana Duri dan SMPS Yayasan Pendidikan Cendana Duri

maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Stress Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan sama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Berdasarkan analisis deskriptif kinerja guru yang perlu mengalami perbaikan adalah indikator penilaian pembelajaran, keteladanan, keterbukaan dan kerjasama.
2. Stress Kerja secara parsial berpengaruh secara negative dan tidak signifikan terhadap Kinerja Guru. Meskipun stress kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru, namun ada beberapa indikator variabel stress kerja yang perlu mengalami perbaikan seperti indikator semangat kerja, kehadiran, dan tingkat kecemasan.
3. Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Jika motivasi guru meningkat, maka akan meningkatkan kinerja guru tersebut, begitu juga sebaliknya jika motivasi guru menurun maka akan menurunkan kinerja. Berdasarkan analisis deskriptif motivasi kerja yang perlu mengalami perbaikan adalah indikator ikhlas dalam bekerja.

Saran

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan di atas, maka dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Guru harus melakukan penilaian sesuai dengan prestasi siswa dan melakukan penilaian sesuai dengan aturan penilaian yang sudah ditetapkan, kemudian guru harus lebih memperhatikan cara mereka berperilaku sebagai tauladan bagi murid dan guru harus bisa bersikap lebih terbuka dengan rekan kerjanya dan bisa bekerjasama untuk meringankan pekerjaan guru.
2. Stress kerja guru harus lebih diperhatikan lagi agar semangat kerja guru tidak menurun sehingga tidak mempengaruhi kehadiran mereka dan tingkat kecemasan guru

yang harus lebih dikontrol agar tidak menghambat prestasi kerja guru.

3. Peningkatan motivasi kerja guru harus diiringi dengan keikhlasan dalam bekerja. Agar pekerjaan dan tugas yang berat terasa lebih ringan. Karena ikhlas merupakan hal yang paling penting bagi seorang tenaga pengajar atau tenaga pendidik.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Bisnis, J. M. (2020). *Pedoman Penyusunan Skripsi*. Pekanbaru: Prodi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Riau.
- Gibson, J. L., James H. Donnelly, J., & Ivancevich, J. M. (2012). *Organizations, Behavior, Structure, Processes*. New York: The McGraw-Hill Companies, Inc.
- Madjid, A. (2016). *Pengembangan Kinerja Guru Melalui Kompetensi, Komitmen, dan Motivasi Kerja*. DI Yogyakarta: Penerbit Samudra Biru.
- Mangkunegara, Drs., M.Si., Psi., D. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. REMAJA ROSDAKARYA.
- Munawar, Mifayetti, S., & Zainuddin. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, Stres Kerja terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Kabupaten Bireuen. *Jurnal Visipena Vol. 11, No, 2*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wibowo. (2015). *Manajemen Kinerja Edisi Kelima*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.