

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN STRES KERJA  
TERHADAP KINERJA GURU DI MADRASAH ALIYAH  
SEKECAMATAN BUDURAN KABUPATEN SIDOARJO**

**SKRIPSI**

*Oleh:*

**DIAN RIZKI KUSUMA WARDANI**  
**D93219068**



**UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A**

**Dosen Pembimbing I:**

**Dr. Mukhlisah AM, M.Pd**  
**NIP. 196805051994032001**

**Dosen Pembimbing II:**

**Ni'matus Sholihah, M.Ag**  
**NIP. 197308022009012003**

**PRODI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
JURUSAN PENDIDIKAN ISLAM  
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA**

**2023**

## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertandatangan dibawah ini :

NAMA : DIAN RIZKI KUSUMA WARDANI  
NIM : D93219068  
JUDUL : PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP  
KINERJA GURU DI MADRASAH ALIYAH SEKECAMATAN  
BUDURAN KABUPATEN SIDOARJO

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian atau karya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Surabaya, 05 April 2023



**Dian Rizki Kusuma Wardani**  
**D93219068**

## HALAMAN PERSETUJUAN

Skripsi oleh :

NAMA : DIAN RIZKI KUSUMA WARDANI

NIM : D93219068

JUDUL : PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN STRES KERJA  
TERHADAP KINERJA GURU DI MADRASAH ALIYAH  
SEKECAMATAN BUDURAN KABUPATEN SIDOARJO

Telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan.

Surabaya, 05 April 2023

**Pembimbing 1**



**Dr. Mukhlisah AM, M. Pd**  
NIP. 198207122015031001

**Pembimbing 2**



**Ni'matus Sholihah, M. Ag**  
NIP.196703111992031003

## PENGESAHAN TIM PENGUJI SKRISPI

Skripsi oleh Dian Rizki Kusuma Wardani ini telah dipertahankan di depan

TIM Penguji Skripsi Fakultas Tarbiyah dan Keguruan

Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya

Surabaya, 17 April 2023

Mengesahkan,

Dekan



Prof. Dr. H. Muhammad Thohir, S.Ag., M.Pd

NIP. 197407251998031001

Penguji 1

Dr. H. Muhi. Khoirul Rifa'i, M.Pd.I

NIP. 198207122015031001

Penguji 2

Ahmad Fauzi, M.Pd

NIP. 197407251998031001

Penguji 3

Dr. Mukhlisah AM, M.Pd

NIP. 197407251998031001

Penguji 4

Ni'matus Sholikhah, M.Ag

NIP. 197407251998031001



**KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA  
PERPUSTAKAAN**

Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300  
E-Mail: [perpus@uinsby.ac.id](mailto:perpus@uinsby.ac.id)

---

**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI  
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : DIAN RIZKI KUSUMA WARDANI  
NIM : D932129068  
Fakultas/Jurusan : TARBIYAH DAN KEGURUAN/ PENDIDIKAN ISLAM  
E-mail address : dianrizki922@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

Skripsi     Tesis     Desertasi     Lain-lain (.....)  
yang berjudul :

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA  
GURU DI MADRASAH ALIYAH SEKECAMATAN BUDURAN KABUPATEN  
SIDOARJO**

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 10 April 2023

Penulis

Dian Rizki Kusuma Wardani

## ABSTRAK

**Dian Rizki Kusuma Wardani (D93219068), Pengaruh Motivasi Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Sekcamatan Buduran Kabupaten Sidoarjo, Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya. Dosen Pembimbing I, Dr. Mukhlisah AM, M.Pd dan Dosen Pembimbing II, Ni'matus Sholihah, M.Ag.**

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh Motivasi Kerja dan Stres Kerja terhadap kinerja guru baik secara sebagian maupun secara bersamaan pada Madrasah Aliyah se-Kecamatan Buduran Kabupaten Sidoarjo. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif/hubungan. Populasi dalam penelitian ini adalah guru madrasah aliyah se-Kecamatan Buduran Kabupaten Sidoarjo yang berjumlah 117 orang dan penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu dengan menjadikan populasi menjadi sampel sehingga sampel penelitian ini berjumlah 117 responden. Sumber data penelitian ini adalah data primer dengan menggunakan instrument penelitian berupa kuesioner/angket dan didukung dengan observasi, wawancara dan dokumentasi. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah penelitian survey. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda untuk analisis statistik dan model regresi telah diuji terlebih dahulu dalam uji asumsi klasik. Hasil penelitian menyatakan bahwa pengujian secara sebagian menunjukkan Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah se-Kecamatan Buduran, dan pengujian secara sebagian menunjukkan Stres Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah se-Kecamatan Buduran, serta secara bersamaan bahwa Motivasi Kerja dan Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah se-Kecamatan Buduran Kabupaten Sidoarjo.

***Kata Kunci : Motivasi Kerja, Stres Kerja, Kinerja Guru.***

## **ABSTRACT**

***Dian Rizki Kusuma Wardani (D93219068), The Influence of Work Motivation and Work Stress on Teacher Performance at Madrasah Aliyah, Buduran District, Sidoarjo Regency, Islamic Education Management Study Program, Faculty of Tarbiyah and Teacher Training, Sunan Ampel State Islamic University Surabaya. Advisor I, Dr. Mukhlisah AM, M.Pd and Advisor II, Ni'matus Sholihah, M.Ag.***

*This study aims to see the effect of work motivation and work stress on teacher performance both partially and simultaneously at Madrasah Aliyah in Buduran District, Sidoarjo Regency. The type of research used is associative/relationship research. The population in this study were madrasah aliyah teachers in Buduran District, Sidoarjo Regency, totaling 117 people and determining the number of samples in this study, namely by making the population a sample so that the research sample was 117 respondents. The data source for this research is primary data using are search instrument in the form of a questionnaire and supported by observation, interviews and documentation. The data collection method used is survey research. This study uses multiple linear regression analysis for statistical analysis and the regression model has been tested first in the classical assumption test. The results of the study stated that partial testing showed that Work Motivation had a significant positive effect on teacher performance in Madrasah Aliyah in Buduran District, and partial testing showed that Work Stress had a significant negative effect on teacher performance in Madrasah Aliyah in Buduran District, and simultaneously that Motivation Work and work stress have a significant effect on the performance of Madrasah Aliyah teachers in Buduran District, Sidoarjo Regency.*

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



## DAFTAR ISI

<b>PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI</b> .....	iii
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	iv
<b>PENGESAHAN TIM PENGUJI SKRIPSI</b> .....	v
<b>ABSTRAK</b> .....	vii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	ix
<b>DAFTAR ISI</b> .....	xvi
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xv
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xvi
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
<b>A. Latar Belakang Penelitian</b> .....	1
<b>B. Identifikasi dan Batasan Masalah</b> .....	16
<b>C. Rumusan Masalah</b> .....	17
<b>D. Tujuan Penelitian</b> .....	17
<b>E. Manfaat Penelitian</b> .....	18
1. Manfaat Teoritis .....	18
2. Manfaat Praktis.....	18
<b>F. Keaslian Penelitian</b> .....	19
<b>G. Sistematika Pembahasan</b> .....	23
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b> .....	26
<b>A. Motivasi Kerja</b> .....	26
1. Pengertian Motivasi Kerja.....	26
2. Teori Motivasi Kerja .....	29
3. Bentuk Motivasi Kerja .....	34
4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi.....	35
5. Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja .....	38
<b>B. Stres Kerja</b> .....	40
1. Pengertian Stres Kerja .....	40
2. Jenis-Jenis Stres.....	42
3. Penyebab Stres .....	43



4. Gejala dan Dampak Stres .....	47
<b>C. Kinerja Guru .....</b>	<b>52</b>
1. Pengertian Kinerja Guru.....	52
2. Kriteria-Kriteria Kinerja.....	54
3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru .....	55
4. Penilaian Kinerja Guru .....	61
<b>D. KERANGKA TEORI .....</b>	<b>63</b>
<b>E. HIPOTESIS PENELITIAN .....</b>	<b>63</b>
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>65</b>
<b>A. Jenis dan Pendekatan Penelitian .....</b>	<b>65</b>
<b>B. Lokasi Penelitian .....</b>	<b>66</b>
<b>C. Variabel dan Definisi Operasional.....</b>	<b>66</b>
<b>D. Populasi, Sampel Dan Teknik Sampling .....</b>	<b>69</b>
<b>E. Teknik Pengumpulan Data.....</b>	<b>71</b>
<b>F. Jenis dan Sumber Data .....</b>	<b>76</b>
<b>G. Instrumen Penelitian .....</b>	<b>78</b>
<b>H. Validitas dan Reliabilitas.....</b>	<b>79</b>
<b>I. Analisis Deskriptif Presentase.....</b>	<b>81</b>
<b>J. Uji Asumsi Klasik.....</b>	<b>82</b>
<b>K. Uji Hipotesis.....</b>	<b>84</b>
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>87</b>
<b>A. Hasil Penelitian.....</b>	<b>87</b>
1. Deskripsi Subjek Penelitian.....	87
2. Identitas Responden Penelitian .....	89
3. Uji Validitas dan Reliabilitas .....	90
4. Analisis Data .....	93
5. Uji Asumsi Klasik .....	102
6. Analisis Regresi Linear Berganda .....	107
<b>B. Pembahasan .....</b>	<b>112</b>
1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru .....	112
2. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Guru .....	115
3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru .....	120

<b>BAB V PENUTUP</b> .....	<b>122</b>
<b>A. Kesimpulan</b> .....	<b>122</b>
<b>B. Saran</b> .....	<b>122</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	<b>125</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b> .....	<b>128</b>



UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A

## DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Jumlah Populasi Guru .....	70
Tabel 3. 2 Indikator Kebutuhan Data Observasi.....	72
Tabel 3. 3 Materi Wawancara.....	73
Tabel 3. 4 Bobot Nilai Angket .....	74
Tabel 3. 5 Indikator Data Kebutuhan Dokumentasi .....	75
Tabel 3. 6 Blueprint Instrumen Variabel Motivasi Kerja, Stres Kerja dan Kinerja Guru .....	78
Tabel 3. 7 Interpretase Data.....	82
Tabel 4. 1 Identitas Responden Penelitian.....	90
Tabel 4. 2 Hasil uji validitas variabel <i>Motivasi Kerja (X1)</i> .....	91
Tabel 4. 3 Hasil uji validitas variabel <i>Setres Kerja (X2)</i> .....	91
Tabel 4. 4 Hasil uji validitas variabel <i>Kinerja Guru (Y)</i> .....	92
Tabel 4. 5 Hasil Uji Reliabilitas Variabel <i>Motivasi Kerja (X1)</i> .....	92
Tabel 4. 6 Hasil Uji Reliabilitas Variabel <i>Setres Kerja (X2)</i> .....	93
Tabel 4. 7 Hasil Uji Reliabilitas Variabel <i>Kinerja Guru (Y)</i> .....	93
Tabel 4. 8 Skor Total Variabel X1 .....	94
Tabel 4. 9 Hasil Uji Analisis Deskriptif Variabel Motivasi Kerja .....	96
Tabel 4. 10 Skor Total Variabel X2.....	97
Tabel 4. 11 Hasil Uji Analisis Deskriptif Variabel Stres Kerja .....	99
Tabel 4. 12 Skor Total Variabel Y .....	99
Tabel 4. 13 Hasil Uji Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Guru .....	101
Tabel 4. 14 Hasil uji <i>Kolmogorov-Smirnov</i> .....	104
Tabel 4. 15 Hasil Uji Multikolinearitas .....	105
Tabel 4. 16 Hasil Heteroskedastisitas dengan <i>Uji Glejser</i> .....	107
Tabel 4. 17 Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	107
Tabel 4. 18 Hasil Uji Parsial (uji t) .....	109
Tabel 4. 19 Hasil Uji Kelayakan (uji F).....	110
Tabel 4. 20 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	111

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 4. 1 Peta Lokasi Kecamatan Buduran .....	87
Gambar 4. 2 Peta Satelit Kecamatan Buduran .....	87
Gambar 4. 3 Lokasi MA Faqih Hasyim .....	88
Gambar 4. 4 Struktur Organisasi MA Faqih Hasyim .....	88
Gambar 4. 5 Lokasi MA Bilingual Muslimat NU .....	88
Gambar 4. 6 Struktur Organisasi MA Bilingual Muslimat NU .....	88
Gambar 4. 7 Lokasi MAN Sidoarjo .....	89
Gambar 4. 8 Struktur Organisasi MAN Sidoarjo .....	89
Gambar 4. 9 Grafik Histogram .....	103
Gambar 4. 10 Grafik <i>Probability Plot</i> .....	103
Gambar 4. 11 Grafik <i>Scatterplot</i> .....	106



UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia (SDM) yang terlahir berkualitas perlu diperhatikan proses pendidikannya. SDM yang berkualitas akan mewujudkan bangsa yang mandiri, maju dan berkembang. Suatu negara akan tertinggal dengan negara lainnya dalam berbagai persaingan kehidupan apabila negara tersebut tidak mempunyai SDM yang berkualitas. Maka, pendidikan akan melahirkan SDM yang berkualitas dan berkompeten jika pelaksanaan pendidikan berjalan dengan baik dan lancar.

Proses pendidikan tidak akan berjalan maksimal salah satunya tanpa adanya motivasi kerja yang diberikan karena motivasi kerja sangat berpengaruh bagi kelangsungan madrasah dengan adanya dorongan motivasi tersebut guru dapat meningkatkan komitmen organisasional, guru yang puas dengan pekerjaan yang diperoleh akan termotivasi untuk meningkatkan kinerja sehingga berdampak pada meningkatnya keberhasilan madrasah.

Motivasi kerja berdasarkan prinsip dan alasan yang salah menyebabkan kerugian pribadi dan organisasi, sehingga motivasi kerja harus dibangun di atas kepribadian atau karakter pribadi yang baik.<sup>1</sup> Naik turunnya suatu pekerjaan

---

<sup>1</sup> Ferdinatus Taruh, *Motivasi Kerja (Meniti Suara Hati Menolak Perilaku Korupsi)* (Yogyakarta: Deepublish, 2020), 4.

dipengaruhi oleh motivasi kerja seorang pegawai dan dapat mempengaruhi organisasi atau lembaga tempat pegawai tersebut berada.

Menurut Rivai pengertian motivasi adalah sekumpulan sikap dan nilai yang mempengaruhi seorang individu untuk mencapai hal-hal tertentu sesuai dengan tujuannya.<sup>2</sup> Motivasi kerja adalah daya penggerak atau dorongan yang membuat seseorang mau bertindak dan bekerja dengan sungguh-sungguh dan tepat sesuai dengan tugas dan kewajiban yang diberikan.<sup>3</sup> Motivasi kerja guru adalah proses yang dilakukan untuk memotivasi guru agar tindakannya dapat diarahkan pada upaya yang sungguh-sungguh untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.<sup>4</sup>

Kuatnya motivasi seorang individu menentukan kualitas perilakunya, baik dalam konteks belajar, bekerja maupun aspek kehidupan lainnya. Seorang guru yang tidak termotivasi melakukan upaya minimal untuk menyelesaikan pekerjaan. Di sisi lain, menurut Smith orang dengan motivasi yang kuat dan tingkat tinggi menjadi lebih berkomitmen untuk memenuhi tanggung jawab mereka untuk menyelesaikan pekerjaan. Dikatakan pula bahwa semakin tinggi motivasi maka semakin tinggi pula produktivitas karyawan.<sup>5</sup>

---

<sup>2</sup>Suzanna Josephine Tobing and Desideria Regina, "Hubungan Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Dengan Kinerja Karyawan Di PT. Bina Valasindo Jakarta", *Management Journal*, vol.1, no.1 (2016), 81.

<sup>3</sup>Kevin Gunawan, "Motivasi Kerja Menurut Abraham Maslow Terhadap Kinerja Karyawan", *Jurnal Manajemen*, vol. 2, no. 2 (2017), 2.

<sup>4</sup>Samudi, "Hubungan Motivasi Kerja Dan Kemampuan Penguasaan Materi Dengan Kinerja Guru", *Jurnal Aksioma Ad-Diniyyah*, Vol.1, No. 2, 2013, 79.

<sup>5</sup>Emiliana, "Hubungan Antara Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan, Persona", *Jurnal Psikologi Indonesia*, Vol. 4, No. 01, 2015, 47.

Kompensasi, kondisi kerja, fasilitas tempat kerja, prestasi kerja, penilaian dari atasan dan pekerjaan itu sendiri adalah bagian dari indikator motivasi kerja. Guru akan memiliki motivasi kerja yang berbeda-beda.<sup>6</sup> Karena motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Affandi, kebutuhan hidup, kebutuhan harga diri, kebutuhan masa depan, dan kebutuhan akan pengakuan atas prestasi kerja merupakan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja seorang pegawai.<sup>7</sup>

Motivasi adalah salah satu masalah terpenting bagi para pemimpin sekolah. Karena motivasi dapat membuat guru lebih produktif di tempat kerja. Ada tiga aspek yang bisa diidentifikasi. *Pertama*, motivasi menggambarkan sebuah kekuatan energi yang menggerakkan seseorang atau menyebabkan mereka berperilaku dalam kegiatan tertentu. *Kedua*, latihan tersebut secara langsung ditujukan pada satu hal, termasuk motivasi untuk memiliki orientasi tujuan yang kuat. *Ketiga*, membantu mempertahankan semangat kerja sepanjang waktu.

Selain itu, hal lain yang berhubungan dengan kinerja guru adalah stres kerja. Jika kepala madrasah memiliki banyak tuntutan terhadap pendidik (dalam hal ini guru), jika pemimpin madrasah lemah dalam motivasi guru, maka loyalitas guru terhadap pekerjaannya akan menurun dan menimbulkan stres bagi guru-guru dalam melakukan pekerjaannya. Guru akan merasa tertekanan jika pimpinan

---

<sup>6</sup>P. Affandi, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, (Pekanbaru : Zanafa, 2018) 19.

<sup>7</sup>P. Affandi, *Manajemen Sumberdaya Manusia*,..., 20-21.



madrasah tidak mampu memotivasi guru, kinerjanya tidak akan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Stres adalah suatu kondisi atau perasaan yang dialami ketika seseorang merasakan bahwa tuntutan melebihi sumber daya sosial dan pribadi yang dapat dikerahkan seseorang.<sup>8</sup> Stres adalah kondisi psiko-fisiologis yang dialami setiap orang, tanpa memandang jenis kelamin, usia, gelar, posisi, atau status sosial ekonomi. Efek negatif termasuk perasaan tidak nyaman, tidak aman, penolakan, kemarahan, dan depresi. Di sisi positifnya, ini mendorong orang untuk meningkatkan kesadaran dan menciptakan pengalaman baru.<sup>9</sup>

Menurut Rivai, stres kerja adalah keadaan stres yang menciptakan ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kesejahteraan karyawan.<sup>10</sup> Dalam hal ini stres dapat dianggap sebagai suatu keadaan dimana seseorang mengalami stres akibat kondisi yang mempengaruhi dirinya. Stres terjadi di tempat kerja karena tekanan ada di madrasah, karena menuntut tetapi tidak sesuai dengan kapasitas pendidik atau guru, inilah salah satu penyebab stres langsung terjadi. Tuntutan kerja yang harus diselesaikan dalam waktu yang singkat akan menimbulkan tekanan pada guru. Orang yang mengalami stres kerja akan cenderung tidak produktif, malas – malasan, tidak

---

<sup>8</sup>Selvi E dkk, Hubungan Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Cabang Bank BRI Jakarta Krokot, *Fundamental Management Journal*, Vol.6, No.2, 2021, 66.

<sup>9</sup> Syamsu Q, *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*, (Ideas Publishing: Gorontalo), 2017, 92.

<sup>10</sup>Riadhos S, "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru Dalam Meningkatkan Mutu Akademik Lulusan Pada SMA RSBI Di Kabupaten Siadoarjo", *Jurnal Ekonomi Pendidikan dan Kewirausahaan*, Vol.1 No. 1, 2013, 15.

efektif dan efisien dalam melakukan pekerjaan dan berbagai sikap yang dapat merugikan organisasi atau lembaga.

Dalam situasi seperti itu, kemampuan guru untuk melaksanakan tugasnya sangat terhambat. Guru tidak puas dengan tuntutan madrasah terhadap guru, sehingga stres yang dirasakannya tinggi. Menurut Robbins dan Hakim, indikator stres kerja antara lain beban kerja yang berlebihan, kurangnya kerjasama dalam struktur organisasi, sulitnya standar kerja yang harus dipenuhi, dan ambiguitas peran.<sup>11</sup>

Berdasarkan UU No. 20 Tahun 2003 pasal 39, pendidik (guru dan dosen) bertanggung jawab untuk merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, mengevaluasi hasil pembelajaran, melakukan penyuluhan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.<sup>12</sup> Banyaknya masukan dan aturan yang jelas tidak selalu meningkatkan kinerja guru. Banyak faktor yang mempengaruhi terciptanya kinerja yang optimal, salah satunya adalah stres kerja. Stres bisa disebabkan oleh diri sendiri atau lingkungan kerja anda.<sup>13</sup> Idealnya, guru harus bekerja selama 40 jam seminggu dengan 37,5 jam kerja dan 2,5 jam istirahat, tetapi guru dapat diberikan tugas lain yang memungkinkan waktu istirahat lebih pendek. Saat ini guru tidak ada waktu untuk libur ketika siswa

---

<sup>11</sup>Shofi, Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening, *Diponegoro Journal Of Management*, Vol. 9, No. 3, 2020, 5.

<sup>12</sup>Undang Undang No. 20 Tahun 2003 Pasal 19 ayat 1 tentang Pendidikan Nasional.

<sup>13</sup>Yenita, R. N. *Higiene Industri*, (Yogyakarta: Deepublish,2017), 33.

sedang libur kecuali dengan mengambil cuti dan dalam kurun waktu satu tahun guru hanya bisa mengambil waktu libur sebanyak 12 hari.

Stres adalah pengalaman negatif, tetapi dapat dihindari. Tingkat stres tergantung pada persepsi seseorang tentang situasi dan kemampuan seseorang untuk menghadapinya. Respons seorang guru terhadap stres sangat individual dan bervariasi dari orang ke orang. Aspek lainnya adalah faktor motivasi pemimpin bagi guru di sekolah dapat mempengaruhi hasil kinerja yang tinggi.<sup>14</sup>

Oleh karena itu, diperlukan lingkungan madrasah dengan suasana dan kondisi yang mendukung dan nyaman untuk mencapai kemajuan pendidikan. Kita juga perlu menerapkan pendidikan yang memberikan hasil terbaik. Tentunya hal ini tidak terlepas dari kualitas guru sebagai tokoh utama.

Hubungan dengan guru tidak lepas dari hasil yang sudah atau belum dicapai selama proses pembelajaran. Kinerja adalah unjuk kerja atau kemampuan seorang individu dalam melaksanakan pekerjaan atau hasil kerja. Dalam kaitannya dengan guru, kinerja adalah prestasi kerja guru atau kemampuan melakukan tugas untuk mencapai tujuan organisasi, atau kinerja adalah kemampuan untuk melakukan tugas yang dapat meningkatkan pencapaian tujuan organisasi. Dalam hal ini madrasah.<sup>15</sup>

---

<sup>14</sup>Rachel, Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada kantor Pengelola It Center Manado, *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol.6, 2018, 43.

<sup>15</sup>Mesiono, Hubungan Antara Stress dan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Guru SMP Negeri 1 Labuhan Deli Kabupaten Deli Serdang, *The Character Building University*, UNIMED, 4.

Standar nasional pendidikan yang terdiri dari standar isi, proses, kompetensi lulusan, tenaga kependidikan, sarana dan prasarana, penyelenggaraan pendidikan, pendanaan dan evaluasi, harus ditingkatkan secara sistematis dan berkala.<sup>16</sup> Memastikan bahwa staf kependidikan, termasuk guru, memiliki standar kinerja yang harus dipersiapkan individu untuk melaksanakan tugasnya.

Menurut Sudjana kinerja guru dapat dilihat dari kompetensinya melaksanakan tugas-tugas guru, yaitu merencanakan proses belajar mengajar, melaksanakan dan mengelola proses belajar mengajar, menilai kemajuan proses belajar mengajar dan menguasai bahan pelajaran.<sup>17</sup> Muhlisin dan Kresnawati mengemukakan indikator kinerja guru meliputi kemampuan merencanakan dan mempersiapkan pelajaran, penguasaan materi mengajar siswa, penguasaan metode dan strategi mengajar, pemberian tugas kepada siswa, kemampuan memimpin pelajaran, dan evaluasi, serta review.<sup>18</sup>

Kinerja guru juga dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal. Menurut Mulyasa, setidaknya ada 10 faktor yang meningkatkan kinerja guru. Ada faktor internal dan eksternal. Faktor-faktor tersebut adalah dorongan kerja, tanggung jawab tugas, minat tugas, evaluasi tugas, pengembangan kemampuan,

---

<sup>16</sup>Undang Undang No. 20 Tahun 2003 Pasal 35 ayat 1 tentang Standar Nasional Pendidikan.

<sup>17</sup>Didi P, *Kinerja Guru, Kompetensi Guru, Motivasi Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (CV Jejak: Sukabumi), 2018, 18.

<sup>18</sup>Hafidulloh, Sofia, M Mochlas, *Manajemen Guru Meningkatkan Disiplin Dan Kinerja Guru*, (Bintang Mustaka Madani: Yogyakarta), 2021, 56.

perhatian kepala sekolah, hubungan interpersonal dengan guru lain, MGMP dan KKG, kelompok diskusi terbimbing, serta layanan perpustakaan.<sup>19</sup>

Di sisi lain, menurut Malthis dan Jackson, ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja individu pekerja adalah kemampuan, motivasi, menerima dukungan, hubungan dengan organisasi.<sup>20</sup>

Tanggung jawab guru juga tertuang dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 Bab VI Bagian 1 Pasal 28 tentang Bidang Pendidikan dan Tenaga Kependidikan, yang mengatur tentang tugas dan tanggung jawab guru sebagai agen pembelajaran yang memotivasi, memfasilitasi, melatih, membimbing dan mendidik siswa agar mampu mewujudkan potensi kemanusiaannya secara optimal.

Madrasah Aliyah merupakan sekolah menengah umum yang berciri khas agama islam yang diselenggarakan oleh Depatemen Agama dengan tujuan meningkatkan pengetahuan siswa untuk melanjutkan pendidikan pada jenjang yang lebih tinggi, meningkatkan pengetahuan, teknologi dan kesenian yang dijiwai ajaran agama islam, meningkatkan kemampuan siswa sebagai anggota masyarakat dalam mengadakan hubungan timbal balik dengan lingkungan sosial, budaya dan alam sekitarnya yang dijiwai ajaran agama islam. Dalam pengelolaan

---

<sup>19</sup> Hafidulloh, *Manajemen Guru Meningkatkan Disiplin Dan Kinerja Guru*,..., 56.

<sup>20</sup> Hafidulloh, *Manajemen Guru Meningkatkan Disiplin Dan Kinerja Guru*,..., 57.

madrasah aliyah tidak terlepas dari kepala madrasah, peserta didik, guru, dan tenaga kependidikan lainnya.<sup>21</sup>

Hasil riset dari Kementrian Agama Kabupaten Sidoarjo bahwasannya Madrasah Aliyah se-kecamatan Buduran ini memiliki 3 Madrasah Aliyah Negeri dan Swasta, diantaranya: 1) MAS Bilingual Muslimat NU beralamat di Jalan Siwalanpanji No. 1; 2) MAN Sidoarjo beralamat di Jalan Stadion 02; 3) MAS Faqih Hasyim beralamat di Jalan Kyai Haji Khamdani no. 26 Siwalanpanji.

MA Bilingual Muslimat NU Sidoarjo berdiri sejak tahun 2015. Dengan jumlah guru sebanyak 17 orang hingga saat ini siswa aktif berjumlah 204 siswa yang tersebar di kelas IPA maupun IPS. Secara geografis Kecamatan Buduran Kabupaten Sidoarjo, MA Bilingual Muslimat NU merupakan penopang dan penyangga arus penduduk ibu kota dan melebarnya industrialisasi, teknologi serta budaya. Merupakan lembaga pendidikan swasta berbasis agama islam dan sekaligus sebagai pealayan peserta didik (*Client Society*), keberadaan MA Bilingual Muslimat Nu harus mampu menjembatani dan sekaligus menyesuaikan terhadap kebutuhan yang diperlukan masyarakat.<sup>22</sup>

Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Sidoarjo merupakan relokasi dari SPIAIN/MAN Jombang pada tanggal 18 Maret 1979. MAN Sidoarjo yang dapat dikatakan berada di jantung kota Sidoarjo merupakan satu-satunya Madrasah

---

<sup>21</sup> Menteri Agama RI, Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 370 Tahun 1993.

<sup>22</sup> "Privacy Policy", Google Policies & Principles MA Bilingual Muslimat NU, Diakses 30 April 2023. <https://mab.sch.id/portal/>

Aliyah Negeri di Sidoarjo. Sebab hanya ada satu MAN saja sedang yang lainnya swasta. Oleh sebab itu tidak heran jika masyarakat Sidoarjo yang mayoritas beragama Islam ini sangat besar perhatiannya terhadap MAN Sidoarjo. Kepercayaan masyarakat Sidoarjo dapat dibuktikan dengan semakin banyaknya jumlah pendaftar calon siswa baru setiap tahunnya.

Dengan diberlakukannya kurikulum tahun 1994, MAN Sidoarjo membuka 2 pilihan program, yaitu program IPA dan IPS yang berlaku sampai saat ini. Kebijakan ini diambil setelah kurangnya minat siswa memilih program bahasa dan MAK. Pemberlakuan kurikulum Merdeka dan usaha menuju RSBI / RMBI (Rintisan Madrasah Berbasis Internasional). Beberapa sarana dan prasarana baik fisik maupun non fisik sudah ditata dengan harapan MAN Sidoarjo di masa mendatang dapat menjadi salah satu pilihan masyarakat untuk mencari lembaga pendidikan di Sidoarjo. Hingga saat ini siswa di MAN Sidoarjo mencapai 1366 siswa dengan 81 guru.<sup>23</sup>

MA Faqih Hasyim adalah salah satu satuan pendidikan dengan jenjang MA di Siwalanpanji Kecamatan Buduran Kabupaten Sidoarjo yang berdiri sejak tahun 2009. Dengan tujuan mewujudkan generasi islam yang berilmu, beriman berdasarkan Ahlusunnah wal jama'ah serta berjiwa kebangsaan. Dalam menjalankan kegiatannya, MA Faqih Hasyim berada di naungan Kementerian

---

<sup>23</sup> "Privacy Policy", Google Policies & Principles MAN Sidoarjo, Diakses 30 April 2023, <https://www.mansidoarjo.sch.id/>



Agama. Dengan jumlah guru sebanyak 19 orang hingga saat ini siswa aktif berjumlah 151 siswa yang tersebar di kelas IPA maupun IPS sebanyak 9 kelas.<sup>24</sup>

Dari pengamatan awal penulis dan komunikasi dengan beberapa guru di Madrasah Aliyah Negeri Sidoarjo, salah satu penyebab stres kerja adalah tuntutan dari madrasah yang menginginkan programnya mencapai target. Dalam hal ini guru dituntut untuk dapat memenuhi keinginan madrasah agar dapat meningkatkan kualitas madrasah. Selain itu guru juga harus menyelesaikan pekerjaan yang bersifat penting seperti mengerjakan tugas-tugas baru yang diberikan kepala madrasah, tugas sebagai guru mengajar di kelas, tugas sebagai wakil kepala sekolah, tugas sebagai tim pengembang madrasah, tugas sebagai pembimbing kegiatan akademik maupun non akademik. Terlihat bahwa tugas guru disini tidak hanya menjadi guru yang mengajar di kelas.

Di MA Bilingual Muslimat NU guru mengakui mengalami stres ketika ada pergantian kurikulum sehingga dituntut untuk melakukan perubahan dalam penyusunan RPP, bahan ajar, metode yang disesuaikan kebutuhan peserta didik ditambah penguasaan materi dan pemahaman system yang digunakan dalam proses pembelajaran tersebut. Di MA Faqih Al Hasyim dengan jumlah guru yang terbatas membuat guru memiliki minat yang rendah dalam memecahkan masalah dalam lembaga, beban kerja yang dilakukan semakin bertambah. Guru belum mampu menunjukkan kualitas kinerjanya yang cukup memadai sehingga kami

---

<sup>24</sup> "Privacy Policy", Google Policies & Principles MA Faqih Hasyim, Diakses 30 April 2023. <https://www.faqihhasyim.mysch.id/>

menemukan bahwa cenderung berkinerja kurang baik pada tugas dan tanggung jawab yang diberikan, yang mempengaruhi kinerja mereka. Kurangnya peran pemimpin dalam memberikan motivasi dan keterlibatannya dalam pelaksanaan pembelajaran.

Masalah lain dapat dilihat dari beberapa gejala yang terjadi. Beberapa masih adanya guru kurang disiplin waktu dalam melaksanakan tugas, belum menyempurnakan perangkat pembelajaran mereka sebagaimana mestinya. Masih ada guru yang tidak menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu, masih ada guru yang belum sepenuhnya menguasai bentuk sistem pembelajaran dan metode pembelajaran berbasis hybrid online-offline saat ini, dan masih banyak miskonsepsi tentang digitalisasi yang menjadi kebutuhan sangat penting.

Maka dari itu guru membutuhkan motivasi kerja untuk meningkatkan daya kerja terhadap kinerja guru, karena motivasi itu sendiri bermanfaat bagi kelangsungan setiap guru untuk membangun semangat kerja bagi kesejahteraan madrasah. Berdasarkan hasil observasi lapangan dan wawancara hari Senin hingga Kamis, 17-20 Oktober 2022, melalui pertemuan dengan Ibu Farikah Hanum selaku guru dan wakil kepala madrasah urusan kurikulum. Dalam hal ini, yang menjadi bagian dari motivasi kerja guru adalah berupaya dalam pengembangan karir dan bersikap professional melalui diadakannya workshop sosialisasi implementasi kurikulum merdeka bertempat di MAN Sidoarjo. Kegiatan ini digunakan untuk tindak lanjut dengan menghasilkan produk

perangkat pembelajaran yang akan digunakan sebagai acuan dalam proses belajar mengajar. Disisi lain ada kegiatan bimbingan atau bimtek penyusunan soal berskala AKM/AKMI ditujukan bagi guru MAN Sidoarjo yang membuat guru semakin bersemangat untuk menampilkan hasil terbaik pada mata pelajaran yang diampunnya.

Kemudian, untuk meningkatkan kompetensi para pendidik dilingkungan madrasah diadakan pembinaan dalam rangka capcity Building dan strategi peningkatan kualitas pendidik. Selanjutnya, ada kegiatan sosialisasi aplikasi APKGM (Asesmen Peningkatan Kompetensi Guru Madrasah. Kegiatan workshop atau sosialisasi tersebut perlu dilakukan untuk memotivasi guru dalam meningkatkan kompetensi yang dimiliki oleh guru dalam melaksanakan kinerja guru madrasah dengan mengimplementasikan pengalaman belajar dikelas sesuai keterampilan abad 21 yakni critical thinking, creativity, communication, collaboration.

Di Madrasah Aliyah Bilingual Muslimat NU Sidoarjo, berdasarkan hasil observasi lapangan dan wawancara hari Senin hingga Kamis, 17-20 Oktober 2022, melalui pertemuan dengan Ibu Umayah selaku guru dan wakil kepala madrasah urusan kurikulum. Dalam hal ini, yang menjadi bagian dari motivasi kerja guru adalah ketika guru mendapatkan fasilitas yang memadai, memperoleh gaji dan tunjangan secara tepat waktu, dan mendapat dukungan dari kepala madrasah sehingga bisa turut serta dalam workshop sosialisasi implementasi

kurikulum merdeka yang waktu itu bertempat di MAN Sidoarjo, dari pihak madrasah sendiri juga melakukan sosialisasi untuk pengimplementasikan kurikulum merdeka melalui bidang IT menyesuaikan type AKM dari Dinas Pendidikan. Dalam kinerjanya disini setiap guru dilibatkan dalam menyusun RPP, bahan ajar, penilaian, remedial, dan pengayaan secara pribadi atau masing-masing guru. Tim IT di Madrasah ini telah merumuskan tiga macam bentuk pembelajaran melalui web yakni SIMADU, E-Learning, dan Examab.

Di Madrasah Aliyah Faqih Al-Hasyim Sidoarjo, berdasarkan hasil observasi lapangan dan wawancara hari Senin hingga Kamis, 17-20 Oktober 2022, melalui pertemuan dengan Ibu Siti Maliha selaku guru dan wakil kepala madrasah urusan kurikulum. Dalam hal ini, yang menjadi bagian dari motivasi kerja guru adalah dapat berinteraksi antar sesama guru dan mendapat dukungan untuk sukses dalam bekerja. Saling memberikan dukungan dan semangat dalam menyelesaikan pekerjaan antara kepala sekolah, guru dan karyawan akan memberikan rasa nyaman untuk dapat mengembangkan diri, mengekspresikan gagasan, berinovasi dan memotivasi diri untuk berprestasi lebih tinggi untuk sekolah.

Namun berdasarkan observasi tersebut terhadap fenomena Motivasi Kerja dan Stres Kerja pada guru di Madrasah Aliyah se-Kecamatan Buduran. Ditemukan bahwa terdapat berbagai permasalahan yang terjadi khususnya dalam pencapaian target terhadap program kerja yang telah dibuat oleh setiap madrasah. Stres kerja akan berdampak beban pikiran bagi guru.

Maka dengan demikian motivasi kerja dan stres kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja guru, motivasi, dan stress kerja yang baik akan mempermudah tercapainya tujuan dalam suatu lembaga madrasah, sebaliknya apabila motivasi dan stress kerja tidak baik maka akan mempengaruhi kinerja guru sehingga tujuan dalam suatu perusahaan sulit untuk tercapai.

Berkaitan dengan hal tersebut, perlu diketahui kebenaran apakah ada pengaruh antara faktor intrinsik dan ekstrinsik terhadap kinerja guru. Menemukan solusi yang tepat untuk menghindari penyimpangan guru. Motivasi kerja merupakan faktor internal, dan stres kerja merupakan faktor eksternal.

Rendahnya kinerja guru diyakini karena kurangnya motivasi yang ditunjukkan kepala madrasah kepada pendidik dan guru. Motivasi di tempat kerja adalah hasil dari pengumpulan kekuatan internal dan eksternal yang mendorong pekerjaan untuk memilih tindakan yang tepat dan untuk mengadopsi perilaku tertentu. Idealnya, tindakan ini ditujukan untuk mencapai tujuan madrasah. Motivasi merupakan salah satu hal yang sangat penting bagi kepala madrasah karena dapat meningkatkan produktivitas guru di tempat kerja.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui, secara parsial dan simultan, pengaruh antara motivasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja guru. Mengingat hal di atas, penting untuk membahas kinerja guru dalam kaitannya dengan variabel yang relevan, karena masalah kinerja (job performance) terkait dengan motivasi kerja dan stres kerja pada guru madrasah.

Berangkat dari pemikiran tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Aliyah se-Kecamatan Buduran”**.

## **B. Identifikasi dan Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Adanya fenomena stres dalam bekerja yang dialami oleh guru di Madrasah Aliyah se-Kecamatan Buduran.
2. Tuntutan dalam kinerjanya dan beban kerja yang berupa target-target kerja yang harus dipenuhi membuat guru merasa tertekan menyebabkan tidak kepuasan dalam bekerja.
3. Kurangnya motivasi kerja yang diberikan madrasah, sehingga guru tidak bersemangat dalam melaksanakan tugasnya.
4. Beberapa guru kurang terpacu dan termotivasi dalam mengembangkan dirinya untuk memaksimalkan potensi kreativitas dan profesionalitasnya.

Penelitian ini menggunakan batasan masalah agar pembahasannya tidak meluas.

Berikut batasan masalah penelitian:

1. Motivasi Kerja di Madrasah Aliyah se-Kecamatan Buduran.
2. Stres Kerja di Madrasah Aliyah se-Kecamatan Buduran.
3. Kinerja Guru di Madrasah Aliyah se-Kecamatan Buduran.

### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka penelitian ini berfokus pada hubungan antara motivasi kerja dan stress kerja terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Sekecamatan Buduran yang diuraikan dalam pertanyaan berikut:

1. Apakah ada pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah se-Kecamatan Buduran?
2. Apakah ada pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah se-Kecamatan Buduran?
3. Apakah ada pengaruh antara motivasi kerja dan stress kerja terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah se-Kecamatan Buduran?

### **D. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian rumusan masalah maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah se-Kecamatan Buduran.
2. Mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah se-Kecamatan Buduran.
3. Mengetahui pengaruh motivasi kerja dan stress kerja terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah se-Kecamatan Buduran.



## **E. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini memberikan manfaat secara teoritis dan praktis kepada beberapa pihak, di antaranya yaitu :

### **1. Manfaat Teoritis**

- a. Penelitian ini diharapkan akan menjadi tambahan informasi ilmu pengetahuan secara teoritis bagi masyarakat dan bagi pihak-pihak akademik di dunia pendidikan terfokus pada manajemen konflik dan perilaku organisasi dalam bidang tenaga pendidik atau dalam hal ini adalah guru untuk dapat mengetahui pengaruh motivasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja guru madrasah.
- b. Hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan rujukan, acuan, dan pertimbangan untuk data penelitian yang sejenis.

### **2. Manfaat Praktis**

- a. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengalaman dan wawasan pengetahuan di bidang pendidikan serta bisa mengaplikasikan atau menerapkan ilmu yang diperoleh selama masa perkuliahan terkait pengaruh motivasi kerja dan stres kerja dengan kinerja guru di madrasah.

c. Bagi Lembaga

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan bahan pertimbangan yang positif, serta bahan evaluasi bagi Madrasah Aliyah sekecamatan Buduran berkaitan dengan motivasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja guru di madrasah.

d. Bagi Guru

Hasil penelitian ini dapat menjadi acuan untuk meningkatkan kinerja guru terutama yang berhubungan dengan peningkatan motivasi kerja dan mengurangi stres kerja yang terjadi pada guru.

**F. Keaslian Penelitian**

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan karya tulis ilmiah sebagai bahan acuan dan pertimbangan dalam menyusun dan menulis hasil penelitian. Dimana beberapa karya tulis tersebut akan dikaji terlebih dahulu sesuai dengan pendekatan yang dilakukan peneliti tentang hubungan motivasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja guru melalui sudut pandang yang berbeda. Peneliti telah amengkaji beberapa karya tulis ilmiah yang memiliki tema dan pendekatan sama namun focus permasalahan yang berbeda digunakan sebagai panduan untuk amenentukan beberapa hal yang berhubungan dengan teori dan sistematika penelitian, diantaranya sebagai berikut :

1. Skripsi dengan judul “Pengaruh Stres Terhadap Kinerja Guru Di SMA Negeri 18 Gowa” karya ilmiah yang ditulis oleh Andi Nasrum (Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan UIN Alauddin Makassar, 2019). Fokus penelitian

Andi Nasrum adalah pada Pengaruh Stres Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 18 Gowa, sedangkan perbedaan fokus penelitian berada pada variable pertama. Dimana variable pertama penelitian Andi Nasrum adalah pengaruh stres, sedangkan penelitian ini variable pertamanya motivasi kerja dan stres kerja. Teori yang digunakan Andi Nasrum teori kualitas kinerja guru dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, sedangkan dalam penelitian ini menggunakan teori kinerja guru milik Sudjana dan Mulyasa. Metode penelitian yang digunakan oleh Andi Masrum menggunakan metode penelitian lapangan (field research), dalam melakukan penelitian ini peneliti menggunakan jenis penelitian ex post facto akan meneliti peristiwa yang telah terjadi, sedangkan penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Lokasi penelitian Andi Nasrum bertempat di SMA Negeri 18 Gowa, sedangkan penelitian ini bertempat di empat lokasi terdiri dari MAS Bilingual Muslimat NU, MAN Sidoarjo, MAS Faqih Hasyim. Hasil penelitian Andi Nasrum Hasil terdapat pengaruh yang signifikan antara tingkat stres terhadap kinerja guru di SMA Negeri 18 gowa melalui hasil analisis diperoleh persamaan regresi antara stres dengan kinerja guru.<sup>25</sup>

2. Skripsi dengan judul “Pengaruh Komitmen Kerja, Motivasi Kerja, Stres Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik, Dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja

---

<sup>25</sup> Andi Nasrum, “Pengaruh Stres Terhadap Kinerja Guru Di SMA Negeri 18 Gowa” (2019).

Guru SMA Kartika 1-5 Padang” Karya tulis ilmiah ini ditulis oleh Lestri pada tahun 2020. (STKIP PGRI Sumatera Barat). Fokus penelitian Lestri adalah 5 variabel X dan satu variabel Y yaitu komitmen kerja, motivasi kerja, stres kerja, lingkungan kerja non fisik, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru, sedangkan penelitian ini berfokus pada dua variabel X yaitu motivasi kerja dan stres kerja, variabel Y kinerja guru di Madrasah Aliyah. Teori yang digunakan dalam penelitian milik Lestri menggunakan teori Mulyasa tentang motivasi dan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, tentang komitmen kerja oleh Spector, sedangkan penelitian ini menggunakan teori motivasi kerja milik Mangkunegara dan Stress kerja milik Robbins & Coulter. Jenis penelitian yang digunakan oleh Lestri memiliki kesamaan dengan jenis penelitian ini merupakan penelitian yang bersifat deskriptif dan asosiatif. penelitian menggunakan regresi linear berganda. Kesamaan berikutnya sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh dimana diambil dari jumlah populasi. Lokasi penelitian Lestri bertempat di SMA Kartika 1-5 Padang, sedangkan penelitian ini bertempat di tiga lokasi terdiri dari MAS Bilingual Muslimat NU, MAN Sidoarjo, MAS Faqih Hasyim. Hasil penelitian Lestri komitmen kerja, motivasi kerja, stres kerja, lingkungan kerja non fisik, dan

disiplin kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru di SMA Kartika 1-5 Padang.<sup>26</sup>

3. Skripsi dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Muhammadiyah Sopen Yogyakarta” karya ilmiah yang ditulis oleh Anas Canggih Pamungkas (Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta) tahun 2015. Ada perbedaan focus terletak pada variabel (X1) penelitian Anas Canggih Pamungkas ini tentang kepuasan kerja dan, sedangkan penelitian ini variabel (X1) adalah motivasi kerja yang sama dalam variabel Y yaitu terhadap kinerja guru. Teori yang digunakan dalam penelitian Anas Canggih Pamungkas teori Handoko dan Lester tentang indikator, faktor, kinerja, kepuasan kerja dan stres kerja. Sedangkan penelitian ini menggunakan teori Rivai tentang motivasi kerja dan stres kerja, teori Muhlisin dan Kresnawati tentang kinerja guru. Jenis penelitian yang dilakukan oleh Siti Nur Halimah memiliki kesamaan dengan jenis penelitian yaitu menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan metode pengumpulan data secara observasi, kuisisioner/angket, wawancara dan dokumentasi. Objek penelitian ada perbedaan objek penelitian Anas Canggih Pamungkas di SD Muhammadiyah Sopen Yogyakarta, sedangkan penelitian ini bertempat di tiga lokasi aterdiri dari MAS Bilingual Muslimat NU, MAN Sidoarjo, MAS Faqih Hasyim. Hasil penelitian Anas Canggih Pamungkas Kepuasan kerja berpengaruh positif

---

<sup>26</sup> Lestri, “Pengaruh Komitmen Kerja, Motivasi Kerja, Stres Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Kartika 1-5 Padang” (2020).

terhadap kinerja guru SD Muhammadiyah Sapen Yogyakarta, Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja guru SD Muhammadiyah Sapen Yogyakarta.<sup>27</sup>

Berdasarkan beberapa penelitian yang terdahulu, penelitian ini memiliki tema dan karakteristik yang relatif sama, namun berbeda dalam hal subjek, posisi, dan variabel penelitian, bahkan pada metode penelitian yang digunakan. Terdapat perbedaan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah se-Kecamatan Buduran. Perbedaannya terletak pada ketiga penelitian sebelumnya tidak membahas kedua variabel tersebut secara bersamaan, terutama mengenai pengaruh antara motivasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja guru.

Jadi meskipun ada penelitian sebelumnya tentang motivasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja guru, namun penelitian tersebut masih berbeda dengan yang peneliti lakukan. Dengan cara ini, tema penelitian yang sedang dilakukan peneliti benar-benar orisinal.

#### **G. Sistematika Pembahasan**

Sistematika pembahasan merupakan keseluruhan pembahasan yang akan dipaparkan oleh peneliti. Dengan adanya sistematika pembahasan memberikan pembaca dengan arah yang jelas dan gambaran tentang apa yang termasuk dalam

---

<sup>27</sup> Anas Canggih Pamungkas, "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Muhammadiyah Sapen Yogyakarta" (2015).

penelitian ini. Di bawah ini adalah pembahasan sistematis dalam enam bab, diantaranya :

#### **BAB I : PENDAHULUAN**

Dalam bab ini terdiri dari latar belakang penelitian, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, keaslian penelitian dan sistematika pembahasan.

#### **BAB II : KAJIAN PUSTAKA**

Dalam bab ini memaparkan landasan teori yang digunakan oleh peneliti sebagai pedoman dalam melakukan penelitian sesuai dengan topik pembahasan dari berbagai sumber, baik dari jurnal, buku, karya ilmiah atau lainnya. Teori tersebut memuat tentang motivasi kerja, stres kerja dan kinerja guru.

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

Metodologi penelitian yang digunakan dalam penelitian. Pada bab ini membahas tentang gambaran secara utuh mengenai metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini, di dalamnya meliputi variabel dan definisi operasional, populasi, sampel dan teknik sampling, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian, validitas dan reliabilitas, analisis data.

#### **BAB IV : HASIL PENELITIAN**



Dalam bab ini pembahasan mengenai hasil penelitian serta analisis data, berisi mengenai deskripsi subjek, penyajian data berkaitan dengan hubungan motivasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja guru, dan analisis data hasil pengujian hipotesis penelitian tentang hubungan motivasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah sekecamatan Buduran.

## BAB V : PENUTUP

Bab ini memberikan kesimpulan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti serta memberikan saran dan rekomendasi kepada instansi terkait mengenai kekuatan dan kelemahan yang diperoleh selama proses penelitian. Diselesaikan pada akhir penelitian kemudian terdapat daftar pustaka. Buku, jurnal, dan skripsi, termasuk beberapa referensi yang digunakan sebagai sumber penelitian ini disertai lampiran-lampiran.

UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### A. Motivasi Kerja

##### 1. Pengertian Motivasi Kerja

Istilah motivasi (*motivation*) merupakan istilah serapan dari bahasa latin “movere”, yang berarti gerak atau dorongan, secara harfiah berarti “menggerakkan” (*to move*).<sup>28</sup>

Beberapa pakar memiliki beragam penjabaran mengenai pengertian motivasi. Menurut Abraham Maslow, motivasi adalah sesuatu yang bersifat tetap (*konstan*), tidak pernah berakhir, dan bersifat kompleks, hal itu kebanyakan merupakan karakteristik universal pada setiap kegiatan organisme. Mc. Donald mengemukakan motivasi adalah perubahan energi dalam diri (*pribadi*) seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan. Thomas M. Risk mengatakan motivasi adalah usaha yang disadari oleh pihak guru untuk menimbulkan motif-motif pada diri siswa yang menunjang ke arah tujuan-tujuan belajar.<sup>29</sup>

Sedangkan menurut Tabrani Rusyan, motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan. Sama halnya dengan Chaplin memberikan alasan bahwa motivasi adalah

---

<sup>28</sup> Maruli Tua Sitorus, *Pengaruh Komunikasi Antarpribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja*, (Surabaya: Scopindo, 2020), 56-57

<sup>29</sup> Maruli Tua Sitorus, *Pengaruh Komunikasi Antarpribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja*, (Surabaya: Scopindo, 2020), 56-57

variabel variabel penyalang yang digunakan untuk menimbulkan faktor-faktor tertentu didalam membangkitkan, mengelola, mempertahankan, dan menyalurkan tingkah laku menuju suatu sasaran. Begitu juga menurut Atkinson, motivasi dijelaskan sebagai suatu tendensi seseorang untuk berbuat yang meningkatkan guna menghasilkan satu hasil atau lebih pengaruh. Sampai pada menurut John W Santrock motivasi adalah proses memberi semangat, arah, dan kegigihan perilaku. Artinya, perilaku yang termotivasi adalah perilaku yang penuh energi, terarah dan bertahan lama.<sup>30</sup>

Motivasi berarti suatu kondisi yang menggerakkan atau menjadi sebab seseorang melakukan, suatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar, juga sebagai suatu kekuatan sumber daya yang menggerakkan dan mengendalikan perilaku manusia.<sup>31</sup>

Motivasi dapat didefinisikan sebagai daya penggerak atau pendorong yang dapat menunjukkan upaya seseorang dalam mencapai tujuannya. Menurut Maslow keinginan seseorang untuk memberikan kemampuannya akan tinggi apabila kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, dan penghargaan telah terpenuhi.<sup>32</sup>

Motivasi merupakan bagian dari komunikasi, manajemen dan kepemimpinan. Tindakan yang dilakukan seseorang didasari oleh motif.

---

<sup>30</sup> Syamsu Q, Novianty D, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, (Ideas Publishing: Gorontalo, 2017), 92.

<sup>31</sup> Juliansyah Noor, *Penelitian Ilmu Manajemen : Tinjauan Filosofis dan Praktis*, (Jakarta : KENCANA PRENADA MEDIA GROUP, 2015), 226-227

<sup>32</sup> Putra, dkk, "Hubungan Stres kerja, Budaya Organisasi, Motivasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru", *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*. Vol. 11, No. 2, 2020, 120.

Motivasi sering dikaitkan dengan beberapa kata seperti hasrat, keinginan, tujuan, harapan, sasaran, dorongan dan impian. Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu yang sesuai dengan dorongan dalam dirinya.<sup>33</sup> Motivasi merupakan dorongan yang timbul pada diri seseorang yang menyebabkan melakukan suatu tindakan tertentu untuk memenuhi kebutuhannya.

Motivasi adalah dorongan dari dalam dan luar individu untuk melakukan aktivitas pekerjaan untuk mencapai tujuannya. Adapun pengertian motivasi kerja adalah keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau menggerakkan seseorang untuk melakukan suatu tugas kerja yang diperintahkan kepada karyawan sehingga ia dapat mencapai tujuan organisasinya.<sup>34</sup> Memahami motivasi sangatlah penting karena kinerja, reaksi terhadap kompensasi, dan persoalan SDM yang lain dipengaruhi dan mempengaruhi motivasi.

Menurut VH Vroom untuk meningkatkan motivasi, maka seorang pemimpin harus.<sup>35</sup>

- a. Mengakui bahwa setiap karyawan memiliki kebutuhan yang berbeda dan preferensi yang berbeda pula. Tidak ada dua orang yang benar-benar memiliki kebutuhan yang sama.

---

<sup>33</sup> Ivona Yunita, "Hubungan Iklim Organisasi dengan Motivasi Kerja Pegawai", *Jurnal Administrasi Pendidikan*, no. 1, 2013, 1.

<sup>34</sup> Juliansyah Noor, *Penelitian Ilmu Manajemen : Tinjauan Filosofis dan Praktis*, (Jakarta : KENCANA PRENADA MEDIA GROUP, 2015), 230.

<sup>35</sup> Juliansyah Noor, *Penelitian Ilmu Manajemen : Tinjauan Filosofis dan Praktis*,..., 252

- b. Mencoba memahami kebutuhan utama seorang karyawan. Memahami apa yang dibutuhkan apalagi kebutuhan utama karyawan, merupakan perilaku atasan yang dicintai bawahan.
- c. Membantu seorang karyawan menentukan upaya mencapai kebutuhannya melalui prestasi. Hal ini tidak sulit jika dilakukan dengan ketulusan bukan pamrih.

Mengingat bahwa motivasi memiliki arti penting dalam menumbuhkan dan mempertinggi semangat kerja, salah satu aktivitas manajemen adalah memberikan motivasi atau proses pemberian kegairahan kerja pada setiap anggota organisasi agar ada kerelaan dan semangat dalam melaksanakan tugas demi tercapainya tujuan organisasi. Motivasi dilakukan agar para karyawan mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan.<sup>36</sup>

## 2. Teori Motivasi Kerja

Untuk memahami tentang motivasi, kita akan bertemu dengan beberapa teori tentang motivasi, diantaranya :<sup>37</sup>

- a. Teori Abraham H. Maslow (Teori Kebutuhan)

---

<sup>36</sup> Didin Kurniadin dan Imam Machali, *Manajemen Pendidikan : Konsep dan Prinsip Pengelolaan Pendidikan*, (Jogjakarta : AR-RUZZ MEDIA, 2016), 335-336.

<sup>37</sup> M. Chazienul U, *Perilaku Organisasi Menuju Orientasi Pemberdayaan*, (Malang: UB Press, 2016), 59-63.

Salah satu teori yang paling terkenal dikembangkan oleh Abraham H. Maslow pada intinya berkisar pada pendapat bahwa manusia mempunyai lima tingkat atau hierarki kebutuhan yaitu :

- 1) Kebutuhan fisiologikal (*physiological needs*), seperti: lapar, haus, istirahat, sex dan kebutuhan lainnya.
- 2) Kebutuhan rasa aman (*safety needs*), tidak dalam arti fisik semata, akan tetapi juga mental, psikologikal dan intelektual
- 3) Kebutuhan sosial (*social needs*), kebutuhan akan kasih sayang, rasa memiliki, penerimaan, dan persahabatan.
- 4) Kebutuhan penghargaan (*esteem needs*), dalam konteks ini termasuk faktor internal, seperti harga diri, otonomi, dan prestasi. Faktor eksternal seperti status, pengakuan dan perhatian pada umumnya tercermin dalam berbagai simbol-simbol status
- 5) Aktualisasi diri (*self actualization*), dalam arti tersedianya kesempatan seseorang mengembangkan potensi yang terdapat dalam dirinya sehingga berubah menjadi kemampuan nyata pencapaian potensi seseorang dan pemenuan diri.

b. Teori X dan Y

Sebuah teori yang dikemukakan oleh Douglas Mc Gregor. Menurut Mc Gregor, karakteristik manusia itu dapat diklasifikasi pada dua kategori yaitu tipe X dan tipe Y. Teori X berasumsi bahwa karyawan tidak menyukai kerja, malas, tidak menyukai tanggung jawab dan

harus dipaksa agar berprestasi. Teori Y berasumsi bahwa karyawan menyukai kerja, kreatif, berusaha, bertanggung jawab, dan dapat menjalankan pengarahannya sendiri. Berdasarkan dua teori ini, maka motivasi seseorang akan dapat diklasifikasi berdasarkan dua teori ini, yaitu tipe X dan tipe Y.<sup>38</sup>

c. Teori Mc Clelland (Teori Kebutuhan Berprestasi)

Teori ini dikembangkan oleh David Mc Clelland. Teori ini berfokus pada tiga kebutuhan yaitu prestasi, kekuasaan, afiliasi yang didefinisikan sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan untuk prestasi, dorongan untuk unggul dan berusaha mencapai keberhasilan.
- 2) Kebutuhan untuk kekuasaan, membuat orang lain berperilaku seperti yang kita inginkan.
- 3) Kebutuhan untuk afiliasi, keinginan untuk hubungan interpersonal yang harmonis.

Dari Mc Clelland dikenal tentang teori kebutuhan untuk mencapai prestasi atau Need for Achievement (N.Ach) yang menyatakan bahwa motivasi berbeda-beda, sesuai dengan kekuatan kebutuhan seseorang akan prestasi. Menurut Mc Clelland karakteristik orang yang berprestasi tinggi (*high achievers*) memiliki tiga ciri umum yaitu :

---

<sup>38</sup> Cepi Triatna, *Perilaku Dalam Pendidikan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2015), 88.



- 1) Preferensi untuk mengerjakan tugas-tugas dengan derajat kesulitan moderat
- 2) Menyukai situasi-situasi di mana kinerja mereka timbul karena upaya-upaya mereka sendiri, dan bukan karena faktor-faktor lain.
- 3) Menginginkan umpan balik tentang keberhasilan dan kegagalan mereka, dibandingkan dengan mereka yang berprestasi rendah.

d. Teori Herzberg (Teori Dua Faktor)

Salah seorang pakar bernama Herzberg menyumbangkan perannya dalam mengembangkan teori motivasi, yang juga dikenal dengan “Model Dua Faktor”. Teori ini lebih lanjut terbagi menjadi dua, yakni faktor mtivasional dan faktor hygiene atau “pemeliharaan”.

- 1) Faktor Motivasional

Fakor motivasional merujuk pada aspek-aspek intrinsik seseorang yang mendukung pencapaiannya. Contohnya: pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan bertumbuh, kemajuan dalam karier dan pengakuan orang lain.

- 2) Faktor Hygiene

Faktor hygiene atau pemeliharaan berasal dari luar individu atau bersifat ekstrinsik. Faktor ini mempengaruhi perilaku individu dalam kehidupannya.

e. Teori ERG

Dikemukakan oleh Clayton Alderfer. Kata ERG merupakan sebuah kepanjangan dari

- 1) Existence (*eksistensi*), kebutuhan keamanan dalam klasifikasi Maslow
- 2) Relatedness (*hubungan*), kebutuhan sosial dan komponen eksternal penghargaan dalam klasifikasi Maslow.
- 3) Growth (*pertumbuhan*), hasrat intrinsik untuk perkembangan pribadi, mencakup komponen intrinsik dari kategori penghargaan Maslow dan karakteristik yang tercakup pada aktualisasi diri.<sup>39</sup>

f. Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Dalam teorinya, Edwin Locke menjabarkan empat macam mekanisme motivasional dalam menetapkan suatu tujuan, yaitu tujuan-tujuan mengarahkan perhatian, tujuan-tujuan mengatur upaya, tujuan-tujuan meningkatkan persistensi dan tujuan-tujuan menunjang strategi-strategi dan rencana-rencana kegiatan.

g. Teori Victor H. Vroom (Teori Harapan)

Victor H. Vroom, melalui bukunya yang berjudul “Work And Motivation”, mengemukakan suatu teori yang disebut “Teori Harapan”. Teori ini menjelaskan motivasi sebagai hasil proses dari target yang ingin dicapai dan perkiraan seseorang bahwa usahanya

---

<sup>39</sup> Cepi Triatna, *Perilaku Dalam Pendidikan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2015), 89.

akan membawa individu tersebut kepada hasil yang ingin diperolehnya. Dengan kata lain, melalui keinginan yang kuat serta didukung oleh situasi yang memungkinkan, seseorang akan berusaha keras untuk mencapai target tersebut.

### **3. Bentuk Motivasi Kerja**

Melayu S.P. Hasibuan mengatakan bahwa jenis-jenis motivasi diantaranya yaitu :

a. **Motivasi Positif**

Manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan memotivasi ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.

b. **Motivasi Negatif**

Manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan memotivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat karena takut hukuman.

Menurut Sardiman, motivasi dibedakan menjadi 2 jenis :

- a. **Motivasi Intrinsik**, adalah motif-motif (daya penggerak) yang aktif dan fungsinya berasal dari dalam diri individu sudah terdapat dorongan untuk melakukan sesuatu.

- b. Motivasi Ekstrinsik, adalah dorongan yang menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu itu bersumber pada suatu kebutuhan yang harus dipenuhi.<sup>40</sup>

#### 4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi

Menurut Sunyoto ada 7 (tujuh) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi antara lain :

- a. Promosi

Promosi adalah kemajuan seseorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik, baik dipandang dari sudut tanggungjawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, dan terutama tambahan pembayaran upah atau gaji.

- b. Prestasi Kerja

Pengembangan karir seseorang dilihat dari prestasi kerja yang dia dapatkan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang, tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seseorang karyawan untuk diusulkan oleh atasanya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi di masa depan.

- c. Pekerjaan itu Sendiri

Tanggung jawab dalam mengembangkan karier terletak pada masing-masing pekerja. Semua pihak seperti pimpinan, atasan langsung,

---

<sup>40</sup> Sukatin, ddk, *Psikologi Manajemen*, (Yogyakarta: Deepubhlis), 89.

kenalan dan para spesialis di bagian kepegawaian, hanya berperan memberikan bantuan, semua terserah pada karyawan yang bersangkutan apakah memanfaatkan berbagai kesempatan mengembangkan diri atau tidak.

d. Penghargaan

Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan, seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian dan sebagainya.

e. Tanggungjawab

Pertanggungjawaban atas tugas yang diberikan perusahaan kepada para karyawan merupakan timbal balik atas kompensasi yang diterimanya.

f. Pengakuan

Pengakuan atas kemampuan dan keahlian bagi karyawan dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh perusahaan. Kerena pengakuan tersebut merupakan salah satu kompensasi yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang memang mempunyai suatu keahlian tertentu dan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik pula.

g. Keberhasilan dalam Bekerja

Keberhasilan dalam bekerja dapat memberikan motivasi bagi karyawan untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas

yang diberikan oleh perusahaan. Dengan keberhasilan tersebut setidaknya dapat memberikan rasa bangga dalam perasaan karyawan bahwa mereka telah mampu mempertanggungjawabkan apa yang telah menjadi tugas mereka.<sup>41</sup>

Frederick Herzberg mengembangkan teori hierarki kebutuhan Maslow menjadi teori dua faktor tentang motivasi. Dua faktor ini dinamakan faktor pemuas (*motivation factor*) yang disebut dengan satisfier atau intrinsic motivation dan faktor pemelihara (*maintenance factor*) yang disebut dengan dissatisfier atau extrinsic motivation.

Faktor pemuas disebut juga motivator yang merupakan faktor pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri seseorang tersebut (kondisi intrinsik) meliputi prestasi yang diraih, pengakuan orang lain, tanggungjawab, peluang untuk maju, kepuasan kerja itu sendiri, dan kemungkinan dalam pengembangan karir.

Adapun faktor pemelihara disebut juga hygiene factor merupakan faktor yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara keberadaan karyawan sebagai manusia, pemeliharaan ketentraman dan kesehatan. Faktor ini juga disebut sumber ketidakpuasan (*dissatisfier*) yang merupakan tempat pemenuhan kebutuhan tingkat rendah yang dikualifikasikan ke dalam faktor ekstrinsik meliputi kompensasi, keamanan

---

<sup>41</sup> Maruli Tua Sitorus, *Pengaruh Komunikasi Antarpribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja*, (Surabaya: Scopindo, 2020), 66-67.

dan keselamatan kerja, kondisi kerja, status, prosedur perusahaan atau lembaga, mutu dari supervisi teknis dari hubungan interpersonal di antara teman sejawat, dengan atasan, dan dengan bawahan.

Tujuan Motivasi menurut Melayu S.P. Hasibuan diantaranya meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktivitas kerja karyawan, mempertahankan kestabilan kerja karyawan perusahaan, meningkatkan kedisiplinan karyawan, mengefektifkan pengadaan karyawan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan, meningkatkan kesejahteraan karyawan, mempertinggi rasa tanggungjawab karyawan terhadap tugas-tugasnya, meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.<sup>42</sup>

Dapat dikatakan bahwa motivasi kerja adalah faktor yang sangat penting dalam peningkatan prestasi kerja karena motive adalah keadaan dalam diri seseorang yang menimbulkan kekuatan, menggerakkan, mendorong, mengarahkan, motivasi.

## **5. Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja**

Menurut Rizka, indikator motivasi kerja seorang pegawai dapat dilihat dari mutu pekerjaan yang merupakan peningkatan hasil pekerjaan baik secara kuantitas dan kualitas. *Kedua*, pelaksanaan tugas, merupakan

---

<sup>42</sup> Maruli Tua Sitorus, *Pengaruh Komunikasi Antarpribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja*,..., 65



kemampuan yang harus dimiliki untuk melaksanakan tugas/pekerjaan. *Ketiga*, Inisiatif merupakan kegiatan dari pegawai untuk melaksanakan pekerjaan. *Keempat*, hubungan kerja merupakan hubungan kerja antara pimpinan dan pegawai. *Kelima*, pengorbanan merupakan pengakuan dan penghargaan yang diberikan kepada pegawai yang telah melaksanakan pekerjaan.

Berbeda dengan apa yang dikemukakan oleh Wibowo, dimensi dan indikator motivasi dapat dilihat dari kebutuhan untuk berprestasi dengan indikator target kerja, kualitas kerja, tanggung jawab, resiko. Kebutuhan memerlukan pergaulan dengan indikator komunikasi dan persahabatan dan kebutuhan untuk menguasai sesuatu pekerjaan dengan indikator pemimpin, duta perusahaan, keteladanan.<sup>43</sup>

Beberapa teori motivasi yang berhubungan dengan kebutuhan dan kepuasan, teori ERG Adelfer variabel motivasi kerja diukur dengan sejumlah indikator.<sup>44</sup>

a. *Eksistensi*, berhubungan dengan urutan yang lebih rendah dari teori Maslow, dan dapat dipenuhi dengan pembayaran tunjangan, dan kondisi kerja yang aman dan nyaman. Eksistensi merupakan kebutuhan seseorang untuk dapat dipenuhi dan keberadaannya yang

---

<sup>43</sup>Maruli Tua Sitorus, *Pengaruh Komunikasi Antarpribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja*,..., 69.

<sup>44</sup>Ferdinatus, *Motivasi Kerja Meniti Suara Hati Menolak Perilaku Korupsi*, (Yogyakarta:Deepublish, 2020), 11.

terpelihara sebagai seorang manusia di tengah masyarakat dan lembaga.

- b. *Keterkaitan (persaudaraan)*, dalam hal ini berhubungan dengan kebutuhan sosial dan keanggotaan kelompok yang melibatkan wakil pekerja, supervisor bahkan keluarga dan teman. Kekerabatan merupakan keterkaitan antara seseorang dengan lingkungan sosialnya.
- c. *Pertumbuhan*, dalam hal ini berkaitan dengan kebutuhan urutan yang lebih tinggi dari tingkat kebutuhan menurut Maslow, aktualisasi diri dapat dipenuhi melalui pencairan dan pengembangan personal dan karier, melalui pekerjaan yang kreatif dan aktivitas nonkerja, misalnya organisasi. Kebutuhan terhadap pertumbuhan dan perkembangan ini merupakan kebutuhan yang berkaitan dengan pengembangan potensi diri seseorang.

## **B. Stres Kerja**

### **1. Pengertian Stres Kerja**

Kata stres berasal dari bahasa latin “Stringere” yang berarti ketegangan atau tekanan. Munculnya reaksi stres, yang kemunculannya tidak diharapkan orang-orang, biasanya disebabkan oleh tingginya tuntutan dari lingkungan sekitar terhadap seseorang sehingga keseimbangan antara kemampuan dan kekuatan terganggu hal ini dikenal sebagai distress.<sup>45</sup>

---

<sup>45</sup> Syamsu Q, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi...*, 92.

Menurut Richard, stres adalah suatu kondisi atau perasaan yang dialami ketika seseorang menganggap bahwa tuntutan- tuntutan melebihi sumber daya sosial dan personal yang mampu dikerahkan seseorang.<sup>46</sup> Seseorang hanya merasa sedikit stress jika dirinya memiliki waktu dan sumber daya untuk menangani sebuah situasi. Namun jika, seseorang menganggap dirinya tidak mampu menangani tuntutan- tuntutan yang dibebankan kepadanya, maka stres yang dirasakan akan menjadi besar. Stres merupakan pengalaman negatif, namun bisa dihindari. Tingkat stres tergantung pada persepsi terhadap situasi dan kemampuan untuk mengatasinya.

Menurut Anas Canggih Pamungkas bahwa stres kerja adalah perasaan yang tidak menyenangkan atau tertekan yang dialami guru yang dihasilkan oleh beberapa aspek dari pekerjaannya sebagai tenaga pengajar di sekolah.<sup>47</sup>

Stres kerja merupakan kondisi ketegangan atau tekanan yang dialami oleh seseorang dan mempengaruhinya secara emosi baik dalam hubungannya dengan lingkungan atau pekerjaan di sekitarnya. Hal ini karena stres bukanlah sekedar kondisi responsif tetapi juga kausatif (penyebab). Dapat dikatakan juga stres memiliki variabel dependen dan independen yang memicu gejala lain.<sup>48</sup>

---

<sup>46</sup> Candra W, *Perilaku Organisasi*, (Medan:LPPI, 2017), 275.

<sup>47</sup> Anas Canggih Pamungkas, "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru Sd Muhammadiyah Sapen Yogyakarta", *Jurnal...*, 2015, 27.

<sup>48</sup> Cyndu Wahyu Jatmiko, "Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pendidik Study Kasus Di Guru Sd Negeri Kecamatan Ngrampal Sragen", *Jurnal...*, 2015, 5.

Menurut Syafaruddin dan Anzizhan stres adalah kondisi jiwa yang tertekan dikarenakan harapan dan keinginannya tidak tercapai sebagaimana yang terwujud dalam kenyataan akibat faktor internal maupun eksternal.<sup>49</sup>

Menurut Wibowo stres merupakan respon fisik dan emosional pada kondisi kerja yang berbahaya, termasuk lingkungan dimana pekerjaan memerlukan kapabilitas, sumber daya, atau kebutuhan pekerjaan lebih banyak.<sup>50</sup>

Sehingga stres kerja dapat diartikan sebagai sumber atau stressor kerja yang menyebabkan reaksi individu berupa reaksi fisiologis, psikologis dan perilaku. Seperti yang telah diungkapkan diatas, lingkungan pekerjaan berpotensi sebagai stressor kerja. Stressor kerja merupakan segala kondisi pekerjaan yang dipersepsikan karyawan sebagai suatu tuntutan dan dapat menimbulkan stres kerja.

## 2. Jenis-Jenis Stres

Quick dan Quick dalam Candra mengategorikan jenis stres menjadi dua, diantaranya :<sup>51</sup>

- a. *Eustress*, yaitu hasil dari respons terhadap stress yang bersifat sehat, positif, dan bersifat membangun (*konstruktif*). Hal tersebut termasuk kesejahteraan individu dan juga organisasi atau sekolah yang diasosiasikan dengan pertumbuhan, fleksibilitas, kemampuan adaptasi,

---

<sup>49</sup> Syafaruddin dan Anzizhan, *Psikologi Organisasi Dan Manajemen*, (Medan: Larispa, 2016), 153.

<sup>50</sup> Wibowo, *Manajemen Perubahan*. (Jakarta: Raja Grafindo Persada. 2011), 53.

<sup>51</sup> Candra W, *Perilaku Organisasi*,..., 277.

dan tingkat performance yang tinggi. Sebagai contoh: perubahan peran setelah menikah, kelahiran anak pertama, dan lain-lain.

- b. *Distress*, hasil dari respons terhadap stress yang bersifat tidak sehat, negatif dan bersifat merusak (*destruktif*). Hal ini termasuk konsekuensi individu dan organisasi, seperti penyakit kardiovaskular dan tingkat ketidakhadiran (*absenteeism*) yang tinggi, yang diasosiasikan dengan keadaan sakit, penurunan, dan kematian. Sebagai contoh: pertengkaran, kematian pasangan hidup, dan lain-lain.

### 3. Penyebab Stres

Stres dalam bekerja pasti akan terjadi pada setiap karyawan, pekerja, dan guru. Mereka mengalami stres karena pengaruh dari pekerjaan itu sendiri maupun lingkungan tempat kerja. Seseorang yang mengalami stres dalam bekerja tidak akan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, di sinilah muncul peran dari organisasi untuk memperhatikan setiap kondisi kejiwaan (*stres*) yang dialami oleh pekerjanya. Dalam hal ini organisasi dapat menemukan dapat menentukan penanganan yang terbaik bagi pekerja tersebut serta tidak mengurangi kinerja karyawan tersebut.

Stresor adalah penyebab stres, yakni apa saja kondisi lingkungan tempat tuntutan fisik dan emosional pada seseorang. Terdapat banyak

stresor dalam organisasi dan aktivitas hidup lainnya. Stresor yang berhubungan dengan pekerjaan terbagi menjadi empat tipe utama, yaitu :<sup>52</sup>

a. Lingkungan Fisik

Berapa stresor ditemukan dalam lingkungan fisik pekerjaan, seperti terlalu bising, kurang baiknya penerapan ataupun risiko keamanan, stresor yang bersifat fisik juga keliatan pada setting kantor, termasuk rancangan ruang kantor yang buruk, ketiadaan privasi, lampu penerangan yang kurang efektif dan kualitas udara yang buruk.

b. Stres karena Peran atau Tugas

Stresor karena peran atau tugas termasuk kondisi di mana para pegawai mengalami kesulitan dalam memahami apa yang menjadi tugasnya, peran yang dia mainkan dirasakan terlalu berat atau memainkan berbagai peran pada tempat mereka bekerja. Stresor ini memiliki empat penyebab utama, yakni konflik peran, peran mendua atau ambiguitas, beban kerja dan karakteristik tugas.

c. Penyebab Stres Antar Pribadi (*Interpersonal Stressors*)

Stresor ini akan semakin bertambah ketika karyawan dibagi dalam divisi-divisi dalam satu departemen yang berkompetensikan untuk menenangkan target sebagai divisi terbaik dengan reward yang menggiurkan. Perbedaan karakter, kepribadian, latar belakang, persepsi dan lain-lainnya memungkinkan munculnya stres.

---

<sup>52</sup>Sukatin dkk, *Psikologi Manajemen*, (Yogyakarta: Deepubhlis, 2020), 49-50.

d. Organisasi

Banyak sekali ragam penyebab stres yang bersumber dari organisasi. Pengurangan jumlah pegawai merupakan salah satu penyebab stres yang tidak hanya untuk mereka yang kehilangan pekerjaan, namun juga untuk mereka yang masih tinggal. Secara khusus mereka yang masih tinggal mengalami peningkatan beban kerja, peningkatan rasa tidak aman dan tidak nyaman dalam bekerja serta kehilangan rekan kerja. Restrukturisasi, privatisasi, merger, dan bentuk-bentuk lainnya merupakan kebijakan perusahaan yang berpotensi munculnya stres. Para pekerja harus menghadapi peningkatan ketidakamanan dalam bekerja, bimbang dengan tuntutan pekerjaan yang semakin banyak dan bentuk-bentuk baru dari konflik pribadi.<sup>53</sup>

Beberapa kondisi yang dapat menyebabkan stres kerja diantaranya :<sup>54</sup>

- a. Tugas yang terlalu banyak. Tidak sebanding dengan kemampuan baik fisik maupun keahlian dan waktu yang tersedia bagi karyawan.
- b. Supervisor yang kurang pandai. Sangat sulit membimbing dan memberi pengarahan atau intruksi secara baik dan benar.
- c. Terbatasnya waktu dalam mengerjakan pekerjaan. Guru mempunyai kemampuan normal menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya. Kemampuan berkaitan dengan keahlian, pengalaman, dan

---

<sup>53</sup> Sopiha, *Perilaku Organisasi* (Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2008), 87-89.

<sup>54</sup> Ferdinatus T, *Motivasi Kerja Menitih Suara Hati Menolak Perilaku Korupsi*, (Yogyakarta; Deepublish, 2020), 53-54.



waktu yang dimiliki. Dalam kondisi tertentu pihak atasan seringkali memberikan tugas dengan waktu terbatas. Akibatnya guru dikejar waktu untuk menyelesaikan tugas yang ditetapkan atasan.

- d. Kurang mendapat tugas yang memadai. Faktor ini berkaitan dengan hak dan kewajiban guru.
- e. Ambiguitas peran. agar menghasilkan performa yang baik guru perlu mengetahui tujuan pekerjaan, apa yang diharapkan untuk dikerjakan serta skope dan tanggungjawab dari pekerjaan mereka.
- f. Perbedaan nilai dengan perusahaan. Situasi ini biasanya terjadi pada karyawan atau manajer yang mempunyai prinsip yang berkaitan dengan profesi yang digeluti maupun prinsip kemanusiaan yang dijunjung tinggi (*altruisme*).
- g. Frustrasi. Faktor yang berkaitan dengan terhambatnya promosi, ketidakjelasan tugas dan wewenang serta penilaian atau evaluasi staf dan ketidakpuasan terhadap gaji yang diterima.
- h. Perubahan tipe pekerjaan. Timbul akibat mutasi yang tidak sesuai dengan keahlian dan jenjang karier yang dilalui atau mutasi pada perusahaan lain.
- i. Konflik peran. Dibagi menjadi dua tipe umum konflik peran intersender dimana pegawai tidak konsisten dan tidak sesuai. Intrasender adalah pegawai yang menduduki jabatan di dua struktur.

Hasibuan menjelaskan faktor-faktor yang menjadi penyebab stres karyawan yaitu karena beban kerja yang sulit dan berlebihan, tekanan dan sikap pemimpin yang kurang adil dan wajar, waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai, konflik antarpribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja, balas jasa yang terlalu rendah, masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua dan lain-lain.<sup>55</sup>

#### 4. Gejala dan Dampak Stres

Dalam suatu organisasi, tekanan dan gangguan adalah hal yang lumrah terjadi sehingga cara mengantisipasi hal tersebut sangat penting agar pekerjaan tidak terganggu. Ini dapat dilakukan dengan mengindikasikan masalah yang sedang dihadapi. Semakin berat tekanan yang dialami seseorang (hingga mencapai ambang batas yang mampu diterima individu tersebut), maka tingkat stres yang muncul akan semakin mengganggu kinerja otak, salah satunya daya ingat. Dalam bukunya yang berjudul *Organizational Behavior*, Robbins mengelompokkan stres menjadi tiga gejala, yaitu gejala fisiologis, psikologis, dan perilaku.<sup>56</sup>

##### a. Gejala Fisiologis

Pengaruh awal stres biasanya berupa gejala-gejala fisiologis. Ini terutama oleh kenyataan bahwa topik stres pertama kali diteliti oleh ahli ilmu kesehatan dan medis. Riset ini membawa pada kesimpulan bahwa stres dapat menciptakan perubahan dalam meningkatkan detak

<sup>55</sup> Dilapanga, *Perilaku Organisasi*, (Yogyakarta: Deepublish, 2021), 171.

<sup>56</sup> Candra W, *Perilaku Organisasi*,..., 288-289.

jantung dan tarikan nafas, menaikkan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala dan memicu serangan jantung. Yang lebih mutakhir, beberapa bukti menunjukkan bahwa stres mungkin memiliki efek fisiologis yang membahayakan. Sebagai contoh, salah satu studi yang dilakukan baru-baru ini menghubungkan tuntutan kerja yang menimbulkan stres dengan meningkatnya kerentanan terhadap penyakit saluran pernapasan atas dan fungsi sistem kekebalan tubuh yang tidak berjalan baik, terutama bagi individu-individu yang memiliki tingkat keyakinan diri rendah.

b. Gejala Psikologis

Stres dapat menyebabkan ketidakpuasan. Stres yang berkaitan dengan pekerjaan dapat menyebabkan ketidakpuasan terkait dengan pekerjaan. Ketidakpuasan kerja. Bukti menunjukkan bahwa ketika orang ditempatkan dalam hal tugas, wewenang, dan tanggung jawab pemegang jabatan, stres maupun ketidakpuasan akan meningkat. Serupa dengannya, semakin kecil kendali yang orang pegang atas laju pekerjaan mereka, semakin tinggi tingkat stres dan ketidakpuasannya. Bukti yang ada menunjukkan bahwa pekerjaan yang memiliki tingkat keragaman, arti penting, otonomi, umpan balik, dan identitas yang rendah kepada pelakunya dapat memicu stres dan mengurangi kepuasan dan keterlibatan orang itu dalam pekerjaannya.

c. Gejala Perilaku

Gejala-gejala stres yang berkaitan dengan perilaku meliputi perubahan dalam tingkat produktivitas, ketidakhadiran, dan perputaran karyawan, selain itu juga perubahan dalam kebiasaan makan, bicara yang gagap dan sebagainya.

Stres yang berkepanjangan dapat menguras semua energi bagi orang yang terkena stres. Ketegangan mental akan membuat seseorang kelelahan secara fisik. Tentu saja orang sangat berbeda dalam kapasitasnya menangani ketegangan itu, dan karenanya jumlah pekerjaan yang dapat mereka tangani sebelum merasa lelah sangat bervariasi. Akan tetapi, penting untuk mengeliminasi individu sendiri dan belajar beristirahat. Chandra Patel merangkum beberapa contoh tentang gejala stres mental, emosional, fisik, dan perilaku, yakni sebagai berikut :<sup>57</sup>

a. Gejala Mental

Gejala mental yang dimaksud adalah ketidakmampuan berkonsentrasi, kesulitan dalam membuat keputusan yang sederhana, kehilangan rasa percaya diri, kelelahan yang tidak berarti, penyimpangan memori, kesulitan dalam membuat penilaian rasional, perasaan kurang maksimal di bawah tekanan waktu, membuat keputusan yang terburu-buru, berpikir lengah, kecenderungan untuk kehilangan perspektif, bingung, pelupa, kehilangan gairah, canggung, hilangnya rasa humor,

---

<sup>57</sup> Ekawarna, *Manajemen Konflik dan Stres*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2018), 204-207.

pandangan yang kosong, tingginya tingkat kecemasan dan ketakutan, mudah marah kepada orang lain.

b. Gejala Emosional

Gejala emosional yang dimaksud adalah kemarahan yang meledak, kecemasan, rasa takut atau serangan panik yang tidak rasional, perasaan putus asa, selalu merasa dalam keadaan permusuhan dan dendam, merasa bersalah, meningkatnya sinisme yang tidak semestinya, merasa depresi, mimpi buruk, merasa tidak aman, meningkatnya kemurungan, menangis atau bersedih, takut akan kritik.

c. Gejala Fisik

Gejala emosional yang dimaksud adalah otot tegang (bahu sakit, sakit punggung), pernafasan yang tidak menentu, telapak tangan berkeringat atau tangan gemetar, jari-jari dingin, mulut kering, terasa pusing, dada nyeri, mual atau diare, frekuensi buang air kecil, rahang kaku, kegelisahan, pembekuan darah lebih cepat, meningkatnya asam lambung, meningkatnya produksi gula darah untuk energi, sistem kekebalan tubuh menurun, jantung berdebar.

d. Gejala Perilaku

Gejala perilaku yang dimaksud adalah banyak atau sedikit makan, banyak atau sedikit tidur, mengigit kuku, menarik rambut, penarikan diri secara sosial, mengabaikan penampilan atau keberhasilan, mengemudi dengan sembarangan, menggoyangkan lutut, mengetuk

jari, meringis, memukul bibir, dan sebagainya, berhenti berbicara, perilaku obsesif-kompulsif, malas bekerja atau ketidakhadiran, ceroboh, bertindak berlebihan, marah yang meledak-ledak, tidak dapat mencapai ketenangan, berbicara yang aneh, sering mengalami kecelakaan, hubungan personal tidak berfungsi, perubahan dalam aktivitas seksual.

Menurut Chandra Patel stres memiliki dampak terhadap sakit dan penyakit yang meliputi sakit kepala yang teras tegang, migrain, sakit punggung, palpitasi dan ketidaknyamanan, alergi, batuk dan pilek, asma, nyeri dada, tekanan darah tinggi, serangan jantung, kelelahan kronis, kecemasan, fobia, depresi, gangguan iritasi usus besar, gangguan pramenstruasi, diabetes militus, burnout.<sup>58</sup>

Dapat dikatakan stres ada yang menguntungkan dan tidak menguntungkan baik bagi pengembangan sumberdaya manusia maupun bagi organisasi, baik organisasi bisnis maupun organisasi yang bergerak dibidang pendidikan. Serangan stres tidak pandang bulu dan bisa menjangkit siapa saja dan dimana saja sepanjang terdapat sumber stres. Oleh karena itu, pengetahuan mengenai penyebab, jenis, dampak dan upaya mengatasi sangat dibutuhkan sehingga seseorang tidak terjebak pada kondisi stres yang berkepanjangan.

---

<sup>58</sup> Ekawarna, *Manajemen Konflik dan Stres*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2018), 208.

## C. Kinerja Guru

### 1. Pengertian Kinerja Guru

Kinerja (*performance*) dapat diartikan sebagai prestasi, hasil, atau kemampuan yang dicapai atau diperlihatkan dalam pelaksanaan kerja, kewajiban, atau tugas. Merujuk pada pendekatan etimologis diatas, kinerja guru dapat diartikan sebagai prestasi, hasil, atau kemampuan yang dicapai atau diperlihatkan oleh guru dalam melaksanakan tugas pokoknya sebagai pelaksana administrasi sekolah dan pembimbing dalam upaya menunjang keberhasilan pengelolaan sistem pendidikan di sekolah.

Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil individu dihubungkan dengan visi yang diembang suatu organisasi, serta mengetahui dampak positif dan negative dari suatu kebijakan operasional.

Armstrong mengatakan bahwa kinerja atau prestasi kerja berasal dari pengertian *performance*. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari perkerjaan tersebut dan bagaimana cara mengerjakannya. Sudaryono berpendapat kinerja didefenisikan sebagai segala hal yang kita lakukan maupun kita kerjakan agar berhasil mencapai tujuan yang telah ditentukan. Dalam hal ini kinerja didefenisikan sebagai



tingkat keberhasilan didalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.<sup>59</sup>

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada suatu organisasi antara lain kuantitas output, kualitas output, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif.<sup>60</sup>

Kinerja dapat pula diartikan prestasi kerja, pelaksanaan kerja, atau hasil unjuk kerja. Sedangkan Undang-Undang Guru dan Dosen Nomor 14 Tahun 2005 pasal 1 ayat 1 menyatakan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Rusman mengungkapkan bahwa kinerja guru adalah wujud perilaku suatu kegiatan guru dalam proses pembelajaran yaitu bagaimana seorang gur merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, dan menilai hasil belajar. Standar kinerja guru itu berhubungan dengan kualitas guru dalam menjalankan tugasnya seperti bekerja dengan siswa secara individual, persiapan dan perencanaan pembelajaran, melibatkan siswa

---

<sup>59</sup> Sudaryono, *Pengantar Manajemen, Teori dan Kasus*, (Yogyakarta: CAPS, 2017), 66.

<sup>60</sup> Hafidulloh dkk, *Manajemen Guru: Meningkatkan Disiplin dan Kinerja Guru*, (Yogyakarta: Bintang Pustaka Madani, 2021), 50.

dalam berbagai pengalaman belajar dan kepemimpinan yang aktif dari guru.<sup>61</sup>

## 2. Kriteria-Kriteria Kinerja

Kriteria kinerja kerja merupakan dimensi pengevaluasian kinerja seseorang dalam pemegang suatu jabatan, baik dalam sebuah kinerja kerja ataupun unit kerja. Secara bersamaan dimensi adalah sebuah harapan kinerja yang ingin dipenuhi oleh seseorang dan sebuah tim kerja untuk mencapai tujuan dari organisasi. Menurut Schuler and Jackson bahwa ada tiga jenis dasar kriteria kinerja yaitu :

1. Kriteria berdasarkan sifat lebih memusatkan diri pada karakteristik pribadi seorang karyawan. Loyalitas, keandalan, kemampuan berkomunikasi dan keterampilan memimpin merupakan sifat-sifat yang sering dinilai selama proses penilaian. Jenis kriteria ini memusatkan diri pada bagaimana seseorang, bukan apa yang dicapai atau tidak dicapai seseorang dalam pekerjaannya
2. Kriteria berdasarkan perilaku berfokus pada bagaimana pekerjaan dilaksanakan. Kriteria semacam ini penting sekali bagi pekerjaan yang membutuhkan hubungan antar personal. Sebagai contoh SDM nya ramah atau menyenangkan.
3. Kriteria berdasarkan hasil kriteria ini semakin populer dengan makin ditekankannya produktivitas dan daya saing internasional. Kriteria ini

---

<sup>61</sup>Hafidulloh dkk, *Manajemen Guru: Meningkatkan Disiplin dan Kinerja Guru*,..., 51.

berfokus pada apa yang telah dicapai atau dihasilkan ketimbang bagaimana sesuatu dicapai atau dihasilkan.<sup>62</sup>

### 3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Mangkunegara mengemukakan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja, diantaranya:

- a. Faktor Kemampuan (*ability*), Faktor kemampuan terdiri kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan real (*Knowledge + Skill*). Artinya, seseorang yang memiliki IQ tinggi dan di tunjang dengan pendidikan yang memadai serta terampil dalam melaksanakan tugasnya, ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.
- b. Faktor Motivasi (*motivation*), Faktor motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seseorang dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri seseorang agar terarah untuk mencapai tujuan kerja.<sup>63</sup>

UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A

---

<sup>62</sup> Harsuko R, *MSDM (Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM)*, (Malang : UB Pres, 2016), 172.

<sup>63</sup> Nasrudin, Endin, *Psikologi Manajemen*, (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2010), 240.

Menurut Juwairah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut :<sup>64</sup>

a. Efektivitas dan efisiensi

Kinerja seorang pegawai atau guru dikatakan efektif apabila mencapai tujuan dan dikatakan efisien apabila kinerja tersebut memuaskan sebagai pendorong untuk mencapai tujuan.

b. Otoritas dan tanggungjawab

Wewenang dan tanggungjawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja pegawai tersebut. Kinerja pegawai akan dapat terwujud bila pegawai mempunyai komitmen dengan organisasinya dan ditunjang dengan disiplin kerja yang tinggi.

c. Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan organisasi. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara organisasi dan pegawai.

d. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

---

<sup>64</sup> Harsuko R, *MSDM (Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM)*,...,177-178.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja menurut Mathis dan Jackson adalah motivasi, kemampuan yang dimiliki, hubungan mereka dengan organisasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan.<sup>65</sup>

Sedangkan menurut Kasmir dalam bukunya menyebutkan factor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah sebagai berikut:<sup>66</sup>

a. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar sesuai yang telah ditetapkan. Artinya karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja yang baik pula demikian sebaliknya. Dengan demikian kemampuan dan keahlian akan mempengaruhi kinerja seseorang.

b. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian sebaliknya. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan akan mempengaruhi kinerja.

---

<sup>65</sup> Harsuko R, *MSDM (Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM,....*, 179.

<sup>66</sup> Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2016), hal. 189-193.

c. Rancangan Kinerja

Jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. Demikian pula sebaliknya, maka dapat disimpulkan bahwa rancangan pekerjaan akan mempengaruhi kinerja seseorang.

d. Kepribadian

Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaan juga baik.

e. Motivasi Kerja

Motivasi merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki motivasi kerja yang kuat, maka karyawan akan terangsang untuk melakukan pekerjaan dengan baik.

f. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

g. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya.

h. Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan –kebiasaan yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi. Kebiasaan-kebiasaan ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu organisasi.

i. Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira untuk bekerja maka hasil pekerjaan akan baik pula.

j. Lingkungan Kerja (*iklim organisasi*)

Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

k. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi kurang baik. Komitmen Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjelankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam dalam bekerja.



l. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam dalam bekerja. Komitmen juga dapat diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya. Atau dengan kata lain komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan keputusan yang telah dibuat.

m. Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

Aspek – aspek kinerja guru merupakan kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran yang ditunjukkan oleh dimensi atau aspek-aspek kemampuan dalam menyusun rencana pembelajaran , kemampuan dalam melaksanakan pembelajaran, kemampuan melaksanakan hubungan antar pribadi, kemampuan melaksanakan penilaian hasil belajar, kemampuan melaksanakan program pengayaan dan kemampuan melaksanakan program remedial.<sup>67</sup>

---

<sup>67</sup> Supardi, *Kinerja Guru* (Jakarta: Rajawali Press, 2013), 25.

Berdasarkan pengertian diatas aspek kinerja guru mempunyai spesifikasi tertentu. Aspek kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi kompetensi yang dimiliki oleh setiap guru, wujud perilaku yang dimaksud adalah guru dalam proses pembelajaran yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, dan mengevaluasi pembelajaran.

#### **4. Penilaian Kinerja Guru**

Penilaian Kinerja guru merupakan suatu proses yang bertujuan untuk mengetahui atau memahami tingkat kinerja guru satu dengan tingkat kinerja guru yang lainnya atau dibandingkan dengan standard yang telah ditetapkan.

Menilai kinerja guru adalah suatu proses menentukan tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pokok mengajar dengan menggunakan patokan-patokan tertentu. Bagi guru, penilaian kinerja berperan sebagai umpan balik tentang hal seperti kemampuan, kelebihan, kekurangan dan potensinya. Bagi madrasah hasil penilaian para guru sangat penting arti dan perannya dalam pengambilan keputusan.

Menurut Sudjana dalam konteks keguruan ada sepuluh kompetensi guru yang dapat dijadikan parameter untuk melihat kinerja guru diantaranya, menguasai bahan, mengelola program belajar mengajar, mengelola kelas, menggunakan media/sumber belajar, menguasai landasan pendidikan, mengelola interaksi belajar mengajar, menilai prestasi belajar, mengenal fungsi dan layanan bimbingan penyuluhan, mengenal dan

menyelenggarakan administrasi sekolah, memahami dan menafsirkan hasil penelitian guna keperluan pengajaran.<sup>68</sup>

Penilaian kinerja guru menurut Pasal 10 Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menyatakan: Kompetensi guru sebagaimana dimaksud meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.

Berdasarkan penjelasan di atas secara kualitatif kinerja guru dapat dikatakan baik jika guru sudah bisa melibatkan sebagian muridnya atau anak didik secara aktif, baik fisik, mental maupun sosial dalam proses pembelajaran serta guru mampu mengubah perilaku sebagian besar anak didik ke arah penguasaan kompetensi yang lebih baik. Secara kuantitatif dilakukan oleh pimpinan kepala sekolah melalui penilaian dengan menggunakan indikator-indikator sebagai berikut : 1) kesetiaan, 2) prestasi kerja, 3) tanggungjawab, 4) ketaatan, 5) kejujuran, 6) kerja sama, 7) prakarsa, 8) kepemimpinan.<sup>69</sup>

Menurut Mangkupawira manfaat dari penilaian kinerja adalah: 1) perbaikan kinerja, 2) penyesuaian kompensasi, 3) keputusan penetapan, 4) kebutuhan pelatihan dan pengembangan, 5) perencanaan dan pengembangan karir, 6) efisiensi proses penempatan staf, 7) ketidakurutan informasi, 8)

---

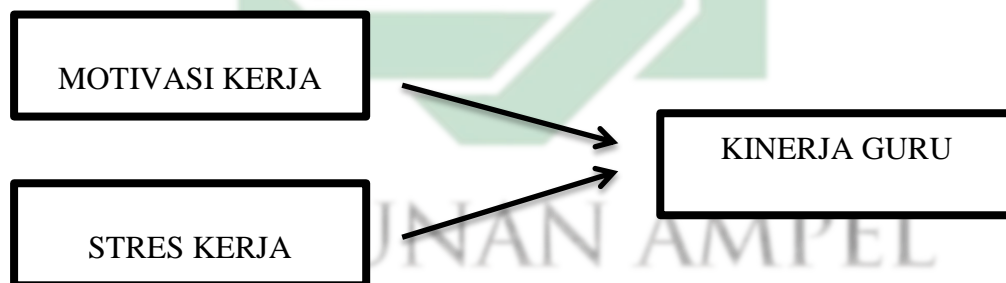
<sup>68</sup> Hafidulloh, *Manajemen Guru: Meningkatkan Disiplin dan Kinerja Guru*,... 60.

<sup>69</sup> Hafidulloh dkk, *Manajemen Guru: Meningkatkan Disiplin dan Kinerja Guru*,...62.

kesalahan rancangan pekerjaan, 9) kesempatan kerja yang sama, 10) tantangan tantangan eksternal, dan 11) umpan balik pada SDM.<sup>70</sup>

Dapat dikatakan bahwa penilaian kinerja penting dilakukan oleh suatu madrasah untuk perbaikan kinerja guru itu sendiri maupun untuk madrasah dalam hal menyusun kembali rencana dan strategi baru untuk mencapai tujuan pendidikan nasional. Penilaian yang dilakukan dapat menjadi masukan bagi guru dalam memperbaiki dan meningkatkan kinerjanya. Selain itu, penilaian kinerja guru membantu guru dalam mengenal tugas-tugasnya secara lebih baik sehingga guru dapat menjalankan pembelajaran seefektif mungkin untuk kemajuan peserta didik dan kemajuan guru sendiri menuju guru yang profesional.

#### D. KERANGKA TEORI



#### E. HIPOTESIS PENELITIAN

Dalam penelitian ini ada tiga variabel yang terdiri dari dua variabel bebas yaitu Motivasi Kerja ( $X_1$ ), Stres Kerja ( $X_2$ ), dan variabel terikat yaitu kinerja guru ( $Y$ ). Maka dalam penelitian ini diajukan hipotesis sebagai berikut:

<sup>70</sup> Hafidulloh dkk, *Manajemen Guru: Meningkatkan Disiplin dan Kinerja Guru...*, 62.

### Hipotesis I

Ha :  $\rho \neq 0$       Ada pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah se-Kecamatan Buduran.

Ho :  $\rho = 0$       Tidak ada pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah se-Kecamatan Buduran.

### Hipotesis II

Ha :  $\rho \neq 0$       Ada pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah se-Kecamatan Buduran.

Ho :  $\rho = 0$       Tidak ada pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah se-Kecamatan Buduran.

### Hipotesis III

Ha :  $\rho \neq 0$       Ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah se-Kecamatan Buduran.

Ho :  $\rho = 0$       Tidak ada pengaruh yang signifikan antara antara motivasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah se-Kecamatan Buduran.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Menurut Sugiyono pendekatan dalam penelitian ini adalah menggunakan pendekatan asosiatif. Penelitian asosiatif adalah suatu rumusan masalah penelitian yang memiliki tujuan untuk menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih.<sup>71</sup> Penelitian asosiatif berupaya untuk mengkaji bagaimana suatu variabel memiliki keterkaitan atau berhubungan dengan variabel lain atau apakah suatu variabel menjadi sebab perubahan variabel lainnya.<sup>72</sup>

Alasan memilih penelitian asosiatif sebagai metode penelitian disebabkan karena untuk meneliti data yang bersifat hubungan atau pengaruh antara dua variabel. Pendekatan asosiatif adalah pendekatan yang menggunakan dua variabel atau lebih guna mengetahui hubungan atau pengaruh antara variabel satu dengan yang lain. Penulis mengumpulkan data dengan menyebarkan angket, data yang dikumpulkan disajikan dalam bentuk kuantitatif.<sup>73</sup> Penelitian ini berusaha membuktikan ada atau tidaknya pengaruh antar variabel-variabel penelitian, yaitu hubungan motivasi kerja ( $X_1$ ) dengan kinerja guru (Y), hubungan stres kerja ( $X_2$ ) dengan kinerja guru (Y).

---

<sup>71</sup> Azuar Juliandi, Irfan, *Metodologi Penelitian Konsep dan Aplikasi*. (Medan: Umsu Press, 2014), 14.

<sup>72</sup> Hironymus Ghondang Dan Hantono, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Medan : Pt Mitra Group, 2020), 1.

<sup>73</sup> Made Indra Dan Ika Cahyaningrum, *Cara Mudah Memahami Metodologi Penelitian*, (Yogyakarta: Deepublish, 2019), 32.

## **B. Lokasi Penelitian**

Ada dan ditetapkannya lokasi penelitian maka akan mempermudah peneliti untuk melakukan penelitian. Lokasi yang diambil diantaranya MAN Sidoarjo yang beralamat di Jalan Stadion No. 02, Bedrek, Siwalanpanji, Kecamatan Buduran, Kabupaten Sidoarjo. MAS Bilingual Muslimat NU beralamat di Jalan Siwalanpanji No. 1, Bedrek, Siwalanpanji, Kecamatan Buduran, Kabupaten Sidoarjo. MAS Faqih Hasyim beralamat di Jalan Kyai Haji Khamdani no. 26 Siwalanpanji, Kecamatan Buduran, Kabupaten Sidoarjo.

Alasan peneliti memilih lokasi ini karena peneliti berasal dari wilayah atau daerah tersebut dan cukup mengetahui perkembangan pendidikan di wilayah yang menjadi tujuan penelitian. Kecamatan Buduran merupakan tempat yang cukup strategis dalam bidang pendidikan, di tempat ini pendidikan berkembang begitu pesat mulai dari jenjang SD, SMP/MTs, SMA/Madrasah. Karena perkembangan pendidikan yang cukup tinggi tidak terlepas dari peran guru dan permasalahan yang timbul dari kinerja guru sehingga di tempat ini layak untuk dijadikan pengambilan sampel dalam penelitian.

## **C. Variabel dan Definisi Operasional**

### **1. Variabel**

Menurut Sugiyono dalam bukunya menjelaskan bahwa variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja



yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan.<sup>74</sup>

Berdasarkan pengertian diatas penelitian ini memiliki dua variabel yang dijadikan sebagai objek penelitian, yaitu:

a. Variabel Independen

Variabel ini sering disebut sebagai variabel stimulus, prediktor, antecedent. Sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat).<sup>75</sup> Variabel independen dalam penelitian ini adalah motivasi kerja ( $X_1$ ) dan stres kerja ( $X_2$ ).

b. Variabel Dependen

Variabel dependen sering disebut variabel output, kriteria, konsekuen. Sering disebut variabel terikat. Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.<sup>76</sup> Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja guru (Y).

2. Definisi Operasional ( Kurang mencari dari buku)

a. Motivasi Kerja ( $X_1$ )

Motivasi kerja adalah sebagai salah satu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu. Motivasi kerja dapat dikatakan

---

<sup>74</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2019), 67.

<sup>75</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* ,..., 69.

<sup>76</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* ,..., 69.

sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri seseorang. Beberapa teori motivasi yang berhubungan dengan kebutuhan dan kepuasan, teori ERG Adelfer variabel motivasi kerja diukur dengan sejumlah indikator :<sup>77</sup>

- 1) Eksistensi
- 2) Keterkaitan
- 3) Pertumbuhan

b. Stres Kerja (X<sub>2</sub>)

Stres merupakan suatu kondisi atau perasaan yang dialami ketika seseorang menganggap bahwa tuntutan-tuntutan melebihi sumberdaya sosial dan personal yang mampu dikerahkan seseorang.<sup>78</sup> Indikator Stres Kerja yang di modifikasi dari model Cooper adalah :<sup>79</sup>

- 1) Intrinsik dalam pekerjaan
- 2) Peran dalam organisasi
- 3) Pengembangan Karir
- 4) Hubungan dalam pekerjaan
- 5) Struktur dan iklim organisasi.

c. Kinerja ( Y )

Kinerja guru adalah hasil yang dicapai oleh guru dalam pelaksanaan tugas mengajar yang bermutu. Dalam penelitian ini, kinerja guru

---

<sup>77</sup>Ferdinatus, *Motivasi Kerja Meniti Suara Hati Menolak Perilaku Korupsi*, (Yogyakarta:Deepublish, 2020),11.

<sup>78</sup>Candra W, *Perilaku Organisasi*, (Medan:LPPPI, 2016), 275

<sup>79</sup>Ferdinatus, *Motivasi Kerja Meniti Suara Hati Menolak Perilaku Korupsi*, (Yogyakarta:Deepublish, 2020), 53.

dimaksudkan sebagai unjuk kerja dalam pelaksanaan tugas mengajar dengan empat indikator :<sup>80</sup>

- 1) Perencanaan Pembelajaran
- 2) Pelaksanaan pembelajaran
- 3) Penilaian Pembelajaran
- 4) Pengembangan Profesi

#### **D. Populasi, Sampel Dan Teknik Sampling**

##### **1. Populasi**

Di dalam bukunya Sugiyono mengatakan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.<sup>81</sup> Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek itu.<sup>82</sup> Jadi populasi merupakan seluruh objek yang akan diteliti. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh guru madrasah aliyah sekecamatan Buduran yang berjumlah 117 Guru.

---

<sup>80</sup> Hafidulloh dkk, *Manajemen Guru : Meningkatkan Disiplin dan Kinerja Guru*, (Yogyakarta : Bintang Pustaka Madani), 59.

<sup>81</sup> Dominikus Dolet Unaradjan, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta : Unika Atma Jaya, 2019), 110

<sup>82</sup> Syahrums and Salim, *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (Bandung: Citapustaka Media, 2014), 155.

**Tabel 3. 1 Jumlah Populasi Guru**

<b>Jumlah Populasi Guru Madrasah Aliyah Sekecamatan Buduran 2022/2023</b>		
<b>Nama Madrasah</b>	<b>Jumlah Guru</b>	<b>Total</b>
MAN Sidoarjo	81 Guru	117 Guru
MA Bilingual Muslimat NU	17 Guru	
MA Faqih Al Hasyim	19 Guru	

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang menjadi objek untuk diteliti.<sup>83</sup> Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Pengertian sampel jenuh menurut Sugiyono adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul *representative* (mewakili). Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi.<sup>84</sup> Pada penelitian ini ukuran sampel yang diambil adalah guru di Madrasah Aliyah se-Kecamatan Buduran yang berjumlah 117 sampel.

3. Teknik Sampling

Teknik sampling adalah teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel penelitian, terdapat berbagai teknik. Teknik sampling pada dasarnya dibagi menjadi dua kelompok yaitu Probability Sampling dan

<sup>83</sup> Syahrums and Salim, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*,..., 113.

<sup>84</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2013), 118.

Nonprobability Sampling.<sup>85</sup> Peneliti menggunakan non-probability sampling dengan teknik sampling jenuh artinya teknik penentuan sampel bisa semua anggota populasi digunakan sebagai sampel atau bisa disebut dengan istilah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

#### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Untuk memperoleh data yang dibutuhkan peneliti menggunakan beberapa metode dalam penelitian ini, yaitu :<sup>86</sup>

##### **1. Metode Observasi/Pengamatan**

Yaitu melakukan sebuah pengamatan dengan meninjau secara langsung objek yang sedang diteliti. Kalau wawancara dan Kuesioner selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga pada obyek-obyek alam yang lain.<sup>87</sup> Beberapa informasi yang dapat diperoleh dari hasil observasi antara lain : ruang (tempat), pelaku, kegiatan, objek, perbuatan, kejadian atau peristiwa, waktu dan perasaan.

Teknik ini digunakan oleh peneliti untuk mengamati, mengumpulkan dan memperoleh data tentang keadaan dan bagaimana motivasi kerja, stres kerja serta kinerja guru di MAN Sidoarjo, MA Bilingual Muslimat NU Sidoarjo dan MAS Faqih Al-Hasyim Sidoarjo.

---

<sup>85</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*,..., 119

<sup>86</sup> Achmad Sani Supriyanto dan Vivin Maharani, *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, Kuesioner, dan Analisis Data*, (Malang : UIN MALIKI PRESS, 2013), 52

<sup>87</sup> Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. (Bandung: Alfabeta. 2019), h 203.

**Tabel 3. 2 Indikator Kebutuhan Data Observasi**

No.	Waktu	Aktivitas	Catatan
1		Observasi kondisi lembaga dan meminta izin untuk penelitian di Madrasah Aliyah Sekecamatan Buduran.	
2		Pengamatan tentang Motivasi Kerja, Stres Kerja dan Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri Sidoarjo	
3		Pengamatan tentang Motivasi Kerja, Stres Kerja dan Kinerja Guru di MA Bilingual Muslimat NU	
4		Pengamatan tentang Motivasi Kerja, Stres Kerja dan Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Faqih Al-Hasyim.	

2. Wawancara/Interview

Yaitu teknik percakapan berupa tanya jawab yang diarahkan pada persoalan tertentu untuk mendapatkan sebuah informasi atau jawaban yang tepat dan akurat dapat dilakukan secara terstruktur, tidak terstruktur, tatap muka (*face to face*), dan menggunakan telepon.<sup>88</sup> Wawancara merupakan proses tanya jawab yang berlangsung diantara dua orang atau lebih untuk memperoleh informasi dari informan. Pihak yang menjadi informan adalah kepala sekolah atau wakil kepala sekolah dan guru selaku pihak yang terkait dengan penelitian.

<sup>88</sup> Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*,..., 195.

**Tabel 3. 3 Materi Wawancara**

<b>Kepala Sekolah/ Wakil Kepala Sekolah</b>	<b>Guru</b>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sejak tahun berapa Madrasah ini didirikan?</li> <li>2. Bagaimana perkembangan Madrasah hingga saat ini?</li> <li>3. Sudah berapa tahun anda menjabat sebagai Kepala Madrasah di sini?</li> <li>4. Berapa jumlah guru dan siswa di Madrasah ini?</li> <li>5. Bagaimana kerjasama yang terjalin antara anda dengan bawahan?</li> <li>6. Sebagai kepala Madrasah, apa yang anda lakukan untuk meningkatkan kompetensi guru dalam mengajar?</li> <li>7. Dalam seminggu berapa kali pengajaran dalam Madrasah ini?</li> <li>8. Dan dalam sehari berapa jam untuk mengajar?</li> <li>9. Bagaimana pengawasan dalam lembaga ini untuk meningkatkan motivasi kerja guru?</li> <li>10. Bagaimana cara anda memberi motivasi kerja kepada guru?</li> <li>11. Bagaimana cara anda menjalin komunikasi yang baik, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi guru agar tidak menimbulkan stres kerja pada guru?</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sudah berapa tahun anda berprofesi sebagai guru?</li> <li>2. Sejak menjadi guru, bagaimana perkembangan Madrasah yang anda rasakan?</li> <li>3. Bagaimana kerjasama anda antara kepala dengan guru yang lain?</li> <li>4. Apa dampak positif yang anda rasakan sebagai guru?</li> <li>5. Sebagai guru apa yang seharusnya anda lakukan untuk meningkatkan kompetensi dalam mengajar?</li> <li>6. Apa yang dilakukan oleh kepala madrasah tempat anda mengajar untuk meningkatkan kompetensi guru?</li> <li>7. Kapan anda merasa mengalami stress kerja saat menjadi guru? Bagaimana cara anda menghadapinya?</li> <li>8. Hal-hal apa saja yang membuat anda termotivasi dalam bekerja (mengajar)?</li> <li>9. Bagaimana cara kepala Madrasah memberikan motivasi kerja kepada guru di tempat anda mengajar?</li> <li>10. Apakah perlu lingkungan kerja yang nyaman, kerjasama dan komunikasi yang baik untuk meningkatkan motivasi kerja?</li> <li>11. Apa dampak negatif yang anda rasakan sebagai guru?</li> </ol>



### 3. Angket/Kuisisioner

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah menggunakan metode angket (kuesioner). Metode angket adalah teknik pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan yang disusun secara sistematis, kemudian dikirim untuk diisi oleh responden.<sup>89</sup> Angket dalam penelitian ini terdiri dari daftar butir-butir pertanyaan yang dibagikan kepada responden dan dipergunakan untuk mengumpulkan data yang berkaitan dengan variabel motivasi kerja, stres kerja dan kinerja guru. Angket yang digunakan adalah angket tertutup atau disebut juga close from questioner yaitu kuesioner yang disusun dengan menyediakan pilihan jawaban yang lengkap, sehingga pengisi atau responden hanya memberikan jawaban silang pada jawaban yang telah disediakan. Adapun skala pengukuran yang digunakan dalam angket penelitian ini yaitu angket dengan skala Likert. Skala likert terdiri dari beberapa pernyataan tentang sikap responden terhadap objek yang diteliti.<sup>90</sup> dengan klasifikasi sebagai berikut:

**Tabel 3. 4 Bobot Nilai Angket**

Kategori	Kode	Skor Penilaian	
		Favorable	Unfavorable
Sangat Setuju	SS	5	1
Setuju	ST	4	2
Kurang Setuju	KS	3	3
Tidak Setuju	TS	2	4

<sup>89</sup> M. Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta: Kencana, 2017), 134.

<sup>90</sup> Hardani, *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*, (Yogyakarta : Penerbit Pustaka Ilmu, 2020) 390.

Sangat Tidak Setuju	STS	1	5
---------------------	-----	---	---

4. Dokumentasi

Yaitu metode yang digunakan sebagai penambah data informasi yang dibutuhkan selama penelitian. Dokumen yang dibutuhkan bisa berupa laporan, koran, pamflet, diary, foto, dan lain sebagainya.<sup>91</sup> Dokumentasi merupakan suatu hal yang perlu dilakukan dalam penelitian, kemudian studi dokumentasi dimaksudkan untuk melengkapi data dari proses pengisian angket dan observasi. Arsip-arsip, gambar atau foto dan catatan lain terkait penelitian dapat dijadikan sebagai dokumentasi. Hasil dari wawancara, observasi, dan dokumentasi akan peneliti jadikan sebagai data deskriptif pendukung dari objek penelitian.

**Tabel 3. 5 Indikator Data Kebutuhan Dokumentasi**

No.	Kebutuhan Dokumen	Keberadaan		Keterangan
		Ada	Tidak	
1.	Data-data kegiatan instansi a. Profil Madrasah b. Struktur organisasi Madrasah c. Dokumentasi dan publikasi kegiatan			
2.	Data Administrasi a. Data Jumlah Siswa b. Data jumlah Guru c. Data Jumlah Tenaga Kependidikan			
3.	Sarana dan Prasarana Instansi a. Denah lokasi dan bangunan madrasah b. Gedung, ruangan			

<sup>91</sup>Kusaeri, *Metodologi Penelitian* (Surabaya: UIN Sunan Ampel Press, 2014), 233.

	kepala, dan fasilitas lainnya. c. Sarana penunjang lainnya.			
4.	Dokumentasi kegiatan penelitian			

## F. Jenis dan Sumber Data

### 1. Jenis Data

#### a. Data kualitatif

yaitu data yang menerangkan kualitas suatu obyek yang didapatkan melalui wawancara, observasi. Data ini berguna untuk menunjang penelitian ini. Data kualitatif yang dibutuhkan dalam penelitian ini meliputi : data profil Madrasah Aliyah Sekecamatan Buduran meliputi MAN Sidoarjo, MA Bilingual Muslimat NU Sidoarjo dan MAS Faqih Al-Hasyim Sidoarjo dan keadaan guru dalam hal motivasi kerja dan stres kerja.

#### b. Data kuantitatif

Data kuantitatif yakni data yang berwujud bilangan atau angka.<sup>92</sup> Data kuantitatif yang dibutuhkan dalam penelitian ini meliputi jumlah guru di Madrasah Aliyah Sekecamatan Sidoarjo.

<sup>92</sup> Ajat Rukajat, *Pendekatan Penelitian Kuantitatif*, (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2018), 138.

## 2. Sumber Data

Menurut Sandu Siyoto, untuk menghasilkan penelitian yang berkualitas maka diperlukan data yang lengkap yang terdiri dari data primer dan data sekunder.<sup>93</sup>

### a. Data Primer

Data primer ialah data yang berasal dari sumber asli atau orang pertama. Data ini tidak tersedia dalam bentuk file melainkan harus dicari melalui narasumber atau responden.<sup>94</sup> Untuk mendapatkan data primer peneliti melakukan wawancara dengan kepala madrasah, wakil kepala madrasah, dan guru selain itu peneliti juga melakukan penyebaran kuesioner kepada guru yang telah ditetapkan sebagai sampel penelitian, serta peneliti juga melakukan observasi dan dokumentasi lingkungan sekolah.

### b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari sumber yang sudah ada serta menjadi data pendukung data primer.<sup>95</sup> Data sekunder diantaranya ialah buku, jurnal, atau file-file yang berisi tentang motivasi kerja, stres kerja dan kinerja guru.

---

<sup>93</sup> Sandu Siyoto dan Ali Sodik, *Dasar Metodologi Penelitian* (Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015), 28.

<sup>94</sup> Jonathan Sarwono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif* (Yogyakarta: Suluh Media, 2018), 127.

<sup>95</sup> Jonathan Sarwono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*,...,122.

## G. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur penelitian tentang alam maupun sosial. Karena pada dasarnya meneliti merupakan suatu kegiatan pengukuran maka harus ada alat ukur yang baik yang digunakan dalam penelitian.<sup>96</sup> Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket atau kuesioner. Angket tersebut digunakan oleh peneliti untuk memperoleh sebuah informasi mengenai suatu penelitian yang dilakukan. Sebelum membuat dan menyebarkan angket atau kuesioner, terlebih dahulu peneliti untuk membuat kisi-kisi sesuai dengan indikator yang ada pada tiap variabel. Berikut kisi-kisi instrumen variabel motivasi kerja, stres kerja, dan kinerja guru dengan rincian pada tabel dibawah ini :

**Tabel 3. 6 Blueprint Instrumen  
Variabel Motivasi Kerja, Stres Kerja dan Kinerja Guru**

No	Variabel	Indikator	Butir Soal		Jumlah
			F	UF	
1.	Motivasi Kerja	a. Eksistensi	1,2,3		3
		b. Keterkaitan	4,5,6		3
		c. Pertumbuhan	8,9	7	3
<b>Jumlah Soal</b>					<b>9</b>
2.	Stres Kerja	a. Intrinsik dalam pekerjaan	10,11		2
		b. Peran dalam organisasi	12,13		2
		c. Pengembangan Karir	15	14	2
		d. Hubungan Dalam Pekerjaan	16	17	2
		e. Struktur dan Iklim Organisasi	18,19		2

<sup>96</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*, (Bandung : ALFABETA, 2017), 147 - 148

<b>Jumlah Soal</b>				<b>10</b>	
3.	Kinerja Guru	a. Perencanaan pembelajaran	20, 21, 22	3	
		b. Pelaksanaan pembelajaran	23, 24, 25	3	
		c. Evaluasi pembelajaran	26, 27	28	3
		d. Pengembangan Profesi	29, 30		2
<b>Jumlah Soal</b>				<b>11</b>	
<b>Total</b>				<b>30</b>	

## H. Validitas dan Reliabilitas

Data-data yang sudah ada (terkumpul), sebelum dianalisis, terlebih dahulu dilakukan pengolahan data. Pengolahan data melalui proses sebagai berikut:

1. Editing (penyuntingan), yaitu dengan memeriksa seluruh daftar pertanyaan yang dikembangkan responden.
2. Koding (pengkodean), yaitu memberi tanda (simbol) yang berupa angket pada jawaban responden yang diterima.
3. Tabulating (tabulasi) yaitu menyusun dan menghitung data hasil pengkodean untuk disajikan dalam bentuk tabel.<sup>97</sup>

Setelah pengolahan data lalu dilakukan analisa data untuk membuktikan ada atau tidak hubungan motivasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja guru sesuai dengan jenis data pada variabel tersebut, maka penulis menggunakan teknik analisis data sebagai berikut:

<sup>97</sup> Rahmadi, *Pengantar Metodologi Penelitian*, (Kalimantan Selatan: Antasari Press, 2011), 90-91.

## 1. Uji validitas

Uji validitas bertujuan untuk menunjukkan terdapat kesamaan hasil penelitian antara data yang terhimpun dengan data yang diperoleh pada objek yang hendak diteliti. Instrumen yang valid memiliki arti bahwa instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur.<sup>98</sup> Uji validitas dibutuhkan dalam setiap butir pertanyaan instrumen penelitian dengan perhitungan tertentu. Dalam hal ini peneliti menggunakan program SPSS 25 or windows dengan menggunakan analisis bivariate pearson dengan taraf signifikan 0,05.

$$r_{xy} = \frac{n \cdot \sum x_1 y_1 - (\sum x_1)(\sum y_1)}{\sqrt{(n \sum x_1^2 - (\sum x_1)^2)(n \sum y_1^2 - (\sum y_1)^2)}}$$

Berikut adalah kriteria pengujiannya:

- a. Apabila  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka instrumen penelitian berkorelasi signifikan terhadap skor total dan dinyatakan valid.
- b. Apabila  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel maka instrumen penelitian berkorelasi signifikan terhadap skor total dan dinyatakan tidak valid.<sup>99</sup>

## 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas atau tingkat ketepatan atau tingkat keajegan ialah tingkat kemampuan instrumen penelitian untuk mengumpulkan data secara

<sup>98</sup> Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian*, (Bandung: ALFABETA,2016), 348.

<sup>99</sup> Suparmi and Vicy Septiawan, "Reward Dan Punishment Sebagai Pemicu Kinerja Karyawan Pada PT. Dunia Setia Sandang Asli IV Ungaran," 60.

tetap dari sekelompok sampel.<sup>100</sup> Uji Reliabilitas merupakan alat uji yang bertujuan mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten. Peneliti ini menggunakan pengujian realibilitas instrumen dengan rumus Alpha Cronbach karena instrumen penelitian ini berbentuk angket. Adapun rumus yang dipakai :

$$r_{ac} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan :

$r_{ac}$  = koefisien reliabilitas alpha cronbach

$k$  = banyak butir/item pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$  = jumlah/total varians per-butir/item pertanyaan

$\sigma_t^2$  = jumlah atau total varians

Tingkat reliabilitas dapat diketahui dari hasil statistik Cronbach Alpha. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0.60 semakin nilai alphanya mendekati 1 maka nilai reliabilitas semakin terpercaya.<sup>101</sup>

## I. Analisis Deskriptif Presentase

Untuk menghitung bagaimana motivasi kerja dan stres kerja di lembaga Madrasah maka menggunakan perhitungan skor ideal yaitu :

$$P = F/N \times 100 \%$$

Keterangan :

<sup>100</sup>Zainal A dan M Hasan , *Metodologi Penelitian Pendidikan* (Yogyakarta: Andi, 2019), 18.

<sup>101</sup> Nikolaus Duli, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, 106-113



P = Deskripsi persentase %

F = Frekuensi skor empirik (skor yang diperoleh)

N = skor ideal (skor maksimal X butir instrumen X jumlah responden)

Dengan ketentuan kriteria presentasi adalah sebagai berikut :

**Tabel 3. 7 Interpretase Data**

<b>Presentasi</b>	<b>Interpretase</b>
75% - 100%	Sangat Baik
50% - 74 %	Baik
25% - 49%	Cukup Baik
Kurang dari 24%	Kurang Baik

## **J. Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik adalah syarat-syarat yang harus dipenuhi terlebih dahulu sebelum menggunakan analisis regresi linier berganda agar model tersebut menjadi valid sebagai alat penduga. Pengujian asumsi klasik yang digunakan terdiri atas Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, dan Uji Heteroskedastisitas.

### **1. Uji Normalitas**

Data Normalitas data yakni untuk mengetahui apakah data berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas bisa dilakukan dengan *kolmogorov-smirnov* dan bantuan aplikasi SPSS versi 25.<sup>102</sup> Dasar pengambilan keputusan probabilitas yaitu jika

---

<sup>102</sup> Yulingga N H Dan Wasis H, *Statistik Pendidikan*, (Yogyakarta : Deepublish, 2017), 68.

probabilitas  $< 0,05$  maka data dinyatakan berdistribusi normal begitu pula sebaliknya.<sup>103</sup>

## 2. Uji Multikolinearitas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multi kolinearitas, demikian juga sebaliknya. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflasi Factor*) antar variabel independen dan nilai tolerance. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai tolerance  $< 0,10$  atau sama dengan VIF  $> 10$ .<sup>104</sup>

## 3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dasar pengambilan keputusan pada uji ini adalah jika nilai signifikansi  $\geq 0,05$  maka dapat disimpulkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, namun sebaliknya jika nilai

---

<sup>103</sup> Basilius R W, *Pendekatan Kuantitatif Dalam Penelitian Sosial*, (Yogyakarta : Calpulis, 2015), 141.

<sup>104</sup> Hamid, Marwan, dkk. *Analisis Jalur Dan Aplikasi SPSS Versi 25*, (Medan:CV. Sefa Bumi Persada 2019), 101.

signifikansi < 0,05 maka dapat disimpulkan terjadi masalah heteroskedastisitas.<sup>105</sup>

## K. Uji Hipotesis

### a. Analisis Regresi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh yang ada antara kepuasan kerja dan stres kerja terhadap kinerja. Persamaan umum regresi berganda yaitu :

$$Y = c + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + R$$

Keterangan :

$X_1$  = Motivasi Kerja

$X_2$  = Stres Kerja

$Y$  = Kinerja Guru

$c$  = Konstanta

$\beta$  = Konstanta Regresi

$R$  = Residual

### b. Uji Parsial (t)

Uji ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas secara individual terhadap variabel terkait. Signifikan dari pengaruh variabel dapat diestimasi dengan membandingkan antara t

---

<sup>105</sup> Rahmafhani, Herlambang, *Mahir Menguasai SPSS Panduan Praktis Mengolah Data Penelitian New Edition Buku Orang Yang (Merasa) Tidak Bisa Dan Tidak Suka Statistika*, (Yogyakarta ; Deepublish, 2020), 127.

tabel dengan t hitung. Apabila nilai t hitung  $>$  t tabel maka variabel independen secara individual mempengaruhi variabel independen. Sebaliknya nilai t hitung  $<$  t tabel maka variabel independen secara individu tidak mempengaruhi variabel independen.<sup>106</sup> Untuk menguji signifikansi hubungan digunakan rumus uji statistik t sebagai berikut :

- a. Bila t hitung  $>$  t tabel berarti  $H^0$  ditolak dan diterima  $H^1$ .
  - b. Bila t hitung  $<$  t tabel berarti  $H^0$  diterima dan ditolak  $H^1$ .
- c. Uji Varian (F)

Menurut Ghozali, uji kelayakan model dilakukan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual secara statistik. Uji kelayakan model dapat diukur dari nilai statistik F yang menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Kriteria pengujian:

- a. Jika nilai signifikansi F  $>$  0,05 maka model penelitian dikatakan tidak layak digunakan.
- b. Jika nilai signifikansi F  $<$  0,05 maka model penelitian dikatakan layak digunakan.<sup>107</sup>

---

<sup>106</sup> Duwi Priyatno, *Analisis Korelasi, Regresi, Dan Multivariate Dengan SPSS*, (Yogyakarta: Gava Media, 2013), 123.

<sup>107</sup> Duwi Priyatno, *Analisis Korelasi, Regresi, Dan Multivariate Dengan SPSS*,...,125.

d. Uji Koefisien Determinasi (R-Square)

Analisis koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Apabila variabel bebas memberikan perubahan yang tinggi terhadap variabel terikat maka keterkaitan antar variabel tinggi.<sup>108</sup> Nilai koefisien determinasi dapat dihitung di SPSS 25 dengan model *summary*. Jika nilai  $R^2$  nya kecil maka dapat diketahui bahwa kemampuan variabel bebas pada variabel terikat terbatas. Rumus koefisien determinasi sebagai berikut:

$$Kd = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

Kd : Koefisien Determinasi

$R^2$  : Koefisien Korelasi Berganda

100% : Persentase Kontribusi

UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A

---

<sup>108</sup> Duwi Priyatno, *Analisis Korelasi, Regresi, Dan Multivariate Dengan SPSS*,...,127.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menghasilkan data yang telah dikumpulkan oleh peneliti selama dilapangan yaitu di MAN, MA Bilingual Muslimat NU, dan MA Faqih Hasyim yang terletak di Kecamatan Buduran Kabupaten Sidoarjo. Pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif perolehan data didapatkan dari hasil observasi, wawancara, kuisisioner, dan dokumentasi. Di dalam bab ini menjelaskan hasil penelitian serta membahas yang telah diperoleh oleh peneliti mengenai Pengaruh Motivasi Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah se-Kecamatan Buduran.

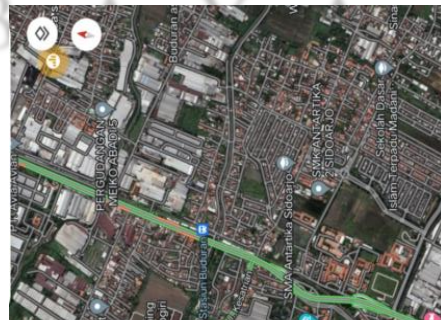
#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Deskripsi Subjek Penelitian

Penelitian ini meneliti kinerja guru pada Madrasah Aliyah yang berada di Kecamatan Buduran Kabupaten Sidoarjo. Dengan total guru keseluruhan yang berjumlah 117 guru.



**Gambar 4. 1 Peta Lokasi Kecamatan Buduran**



**Gambar 4. 2 Peta Satelit Kecamatan Buduran**

Luas Kecamatan Buduran 41,03 Km<sup>2</sup> dan memiliki 15 bagian kelurahan didalamnya meliputi kelurahan Banjarkemantren, Banjarsari, Buduran, Damarsi, Dukuhtengah, Entalsewu, Pagerwojo, Prasung, Sawohan, Sidokepong, Sidokerto, Sidomulyo, Siwalanpanji, Sukorejo, Wadungasih. Dikecamatan Buduran memiliki 3 Madrasah pada tingkat Aliyah diantaranya yaitu :



**Gambar 4. 3 Lokasi MA Faqih Hasyim**

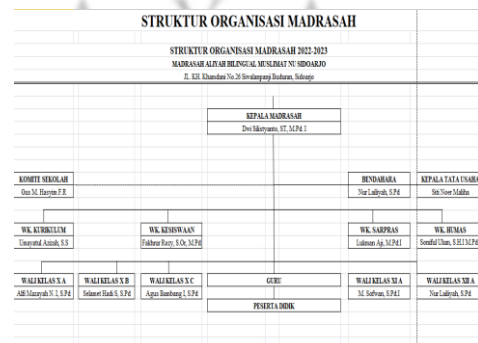


**Gambar 4. 4 Struktur Organisasi MA Faqih Hasyim**

MA Faqih Hasyim yang beralamat di Jl. KH. Hamdani No 26 Siwalanpanji, Desa/Kelurahan Siwalanpanji, Kecamatan Buduran, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur 61252.



**Gambar 4. 5 Lokasi MA Bilingual Muslimat NU**



**Gambar 4. 6 Struktur Organisasi MA Bilingual Muslimat NU**



ilingual Muslimat NU Sidoarjo yang beralamat di Jl. Raya Siwalanpanji No. 1, Bedrek, Desa/kelurahan Siwalanpanji, Kecamatan Buduran, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur 61252.



**Gambar 4. 7 Lokasi MAN Sidoarjo**      **Gambar 4. 8 Struktur Organisasi MAN Sidoarjo**

S

idoarjo yang beralamat di Jl. Stadion No. 02 Bedrek, Desa/Kelurahan Siwalanpanji, Kecamatan Buduran, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur 61252.

Jumlah responden pada penelitian ini sebanyak 117 guru yang tersebar di seluruh madrasah aliyah se-Kecamatan Buduran Kabupaten Sidoarjo. Yang terdiri dari dari 19 guru MA Faqih Hasyim, 17 guru MA Bilingual Muslimat NU Sidoarjo, 81 guru MA Negeri Sidoarjo.

## 2. Identitas Responden Penelitian

Berdasarkan data penelitian yang telah dikumpulkan melalui kuesioner dari 117 responden, maka diperoleh data tentang identitas responden penelitian dengan kategori jenis kelamin laki-laki berjumlah 56 orang dan perempuan berjumlah 61 orang. Kategori umur (tahun) <25 berjumlah 2 orang, 25-30 berjumlah 8 orang, 30-40 berjumlah 26 orang,



>40 berjumlah 80 orang. Kategori pendidikan terakhir SMA berjumlah 0 orang, S1 berjumlah 95 orang, dan S2 berjumlah 20 orang. Kategori lama mengajar (tahun) 1-5 berjumlah 16 orang, 6-10 berjumlah 10 orang, 11-15 berjumlah 18 orang, dan 16-20 berjumlah 34 orang, dan >20 berjumlah 38 orang. Data tentang identitas responden penelitian secara jelas dapat dilihat pada table 4.1 sebagai berikut:

**Tabel 4. 1 Identitas Responden Penelitian**

<b>Data Responden</b>	<b>Kategori</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase</b>
Jenis Kelamin	Laki-Laki	56	48%
	Perempuan	61	52%
Umur (Tahun)	<25	2	2%
	25 – 30	8	8%
	30 – 40	26	22%
	>40	80	68%
Pendidikan Terakhir	SMA	0	0%
	S-1	95	82%
	S-2	20	18%
Lama Mengajar (Tahun)	1-5	16	14%
	6-10	10	10%
	11-15	18	15%
	16-20	34	29%
	>20	38	32%

*Sumber : Hasil Olahan Data dengan Excel*

### **3. Uji Validitas dan Reliabilitas**

Uji validitas ialah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu instrumen. Uji validitas digunakan untuk menguji valid atau tidaknya suatu kuesioner pada setiap variabel. Uji ini dilakukan dengan menggunakan r tabel, nilai r tabel yang digunakan pada jumlah sampel yaitu

31 dengan tingkat *signifikansi* 5% atau 0,05 ialah sebesar 0,344. Apabila  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka pernyataan tersebut dapat dikatakan valid, sebaliknya apabila  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel maka dapat dikatakan pernyataan tersebut tidak valid. Berdasarkan data penelitian yang diperoleh, maka dapat disajikan data tabel hasil uji validitas sebagai berikut:

**Tabel 4. 2 Hasil uji validitas variabel *Motivasi Kerja (X1)***

Variabel	Butir Pertanyaan	r hitung	r table	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	X1.1	0,594	0,344	Valid
	X1.2	0,561	0,344	Valid
	X1.3	0,469	0,344	Valid
	X1.4	0,489	0,344	Valid
	X1.5	0,568	0,344	Valid
	X1.6	0,636	0,344	Valid
	X1.7	0,622	0,344	Valid
	X1.8	0,657	0,344	Valid
	X1.9	0,591	0,344	Valid

Sumber: Data SPSS versi 25

Pada table diatas diperoleh r-hitung mempunyai nilai  $>$  r-tabel yaitu 0,181. Maka dapat dilihat hasil uji validitas menunjukkan bahwa variabel *Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>)* memiliki r-hitung  $>$  r-tabel, sehingga setiap butir pertanyaan dinyatakan valid.

**Tabel 4. 3 Hasil uji validitas variabel *Stress Kerja (X2)***

Variabel	Butir Pertanyaan	r hitung	r table	Keterangan
Stres Kerja (X2)	X2.1	0,696	0,344	Valid
	X2.2	0,490	0,344	Valid
	X2.3	0,681	0,344	Valid
	X2.4	0,590	0,344	Valid
	X2.5	0,680	0,344	Valid
	X2.6	0,551	0,344	Valid
	X2.7	0,602	0,344	Valid
	X2.8	0,689	0,344	Valid

	X2.9	0,416	0,344	Valid
	X2.10	0,595	0,344	Valid

Sumber: Data SPSS versi 25

Pada table diatas diperoleh r-hitung mempunyai nilai > r-tabel yaitu 0,344. Maka dapat dilihat hasil uji validitas menunjukkan bahwa variable *Stres Kerja* ( $X_2$ ) memiliki r-hitung > r-tabel, sehingga setiap butir pertanyaan dinyatakan valid.

**Tabel 4. 4 Hasil uji validitas variabel *Kinerja Guru* (Y)**

Variabel	Butir Pertanyaan	r hitung	r table	Keterangan
Kinerja Guru (Y)	Y.1	0,696	0,344	Valid
	Y.2	0,441	0,344	Valid
	Y.3	0,639	0,344	Valid
	Y.4	0,590	0,344	Valid
	Y.5	0,654	0,344	Valid
	Y.6	0,551	0,344	Valid
	Y.7	0,524	0,344	Valid
	Y.8	0,689	0,344	Valid
	Y.9	0,536	0,344	Valid
	Y.10	0,696	0,344	Valid
	Y.11	0,530	0,344	Valid

Sumber: Data SPSS versi 25

Pada table diatas diperoleh r-hitung mempunyai nilai > r-tabel yaitu 0,344. Maka dapat dilihat hasil uji validitas menunjukkan bahwa variable *Kinerja Guru* (Y) memiliki r-hitung > r-tabel, sehingga setiap butir pertanyaan dinyatakan valid.

**Tabel 4. 5 Hasil Uji Reliabilitas Variabel *Motivasi Kerja* (X1)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.732	9

**Tabel 4. 6 Hasil Uji Reliabilitas Variabel *Setres Kerja (X2)***

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.766	10

**Tabel 4. 7 Hasil Uji Reliabilitas Variabel *Kinerja Guru (Y)***

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.820	11

Berdasarkan hasil analisis uji reliabilitas yang telah dipaparkan di atas, dapat dilihat bahwa nilai dari Cronbach's Alpha s lebih besar  $> 0.60$  yang artinya bahwa ketiga variabel tersebut reliabel dan angket tersebut dalam kategori dapat diterima, sehingga dapat dipergunakan pada kegiatan penelitian tahap berikutnya.

#### **4. Analisis Data**

Setelah Uji Validitas dan Reliabilitas terhadap angket motivasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja guru dilakukan dan dinyatakan bahwa setiap butir pertanyaannya adalah valid dan reliabel maka angket dapat disebarakan kepada seluruh responden dan diperoleh hasil penelitian sebagai berikut :

a. Analisis Motivasi Kerja

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui motivasi dengan menggunakan skor ideal berdasarkan tanggapan dari responden.

Berikut rumus skor ideal yang akan digunakan dalam analisis motivasi kerja :

$$DP = n/N \times 100 \%$$

Keterangan :

DP = Deskripsi persentase %

n = Frekuensi skor empirik (skor yang diperoleh)

N = skor ideal (skor maksimal X butir instrumen X jumlah responden

Skor empirik diperoleh dari skor jumlah total pada variable motivasi

kerja, berikut adalah data skor empirik :

**Tabel 4. 8 Skor Total Variabel X1**

<b>Responden</b>	<b>Jumlah Skor</b>	<b>Responden</b>	<b>Jumlah Skor</b>
<b>1</b>	36	<b>60</b>	36
<b>2</b>	23	<b>61</b>	36
<b>3</b>	36	<b>62</b>	29
<b>4</b>	34	<b>63</b>	27
<b>5</b>	41	<b>64</b>	30
<b>6</b>	41	<b>65</b>	29
<b>7</b>	35	<b>66</b>	28
<b>8</b>	33	<b>67</b>	31
<b>9</b>	41	<b>68</b>	33
<b>10</b>	41	<b>69</b>	33
<b>11</b>	44	<b>70</b>	29
<b>12</b>	29	<b>71</b>	30
<b>13</b>	32	<b>72</b>	28
<b>14</b>	39	<b>73</b>	42
<b>15</b>	42	<b>74</b>	28
<b>16</b>	40	<b>75</b>	32
<b>17</b>	35	<b>76</b>	27
<b>18</b>	39	<b>77</b>	28
<b>19</b>	39	<b>78</b>	24
<b>20</b>	43	<b>79</b>	35
<b>21</b>	36	<b>80</b>	23
<b>22</b>	35	<b>81</b>	25

<b>23</b>	30	<b>82</b>	24
<b>24</b>	35	<b>83</b>	22
<b>25</b>	39	<b>84</b>	30
<b>26</b>	27	<b>85</b>	30
<b>27</b>	34	<b>86</b>	25
<b>28</b>	32	<b>87</b>	25
<b>29</b>	33	<b>88</b>	31
<b>30</b>	38	<b>89</b>	31
<b>31</b>	38	<b>90</b>	22
<b>32</b>	42	<b>91</b>	30
<b>33</b>	28	<b>92</b>	38
<b>34</b>	37	<b>93</b>	23
<b>35</b>	37	<b>94</b>	27
<b>36</b>	30	<b>95</b>	26
<b>37</b>	27	<b>96</b>	34
<b>38</b>	34	<b>97</b>	33
<b>39</b>	30	<b>98</b>	38
<b>40</b>	36	<b>99</b>	34
<b>41</b>	25	<b>100</b>	34
<b>42</b>	30	<b>101</b>	32
<b>43</b>	34	<b>102</b>	40
<b>44</b>	29	<b>103</b>	39
<b>45</b>	35	<b>104</b>	34
<b>46</b>	32	<b>105</b>	32
<b>47</b>	31	<b>106</b>	38
<b>48</b>	31	<b>107</b>	28
<b>49</b>	37	<b>108</b>	34
<b>50</b>	32	<b>109</b>	28
<b>51</b>	36	<b>110</b>	39
<b>52</b>	44	<b>111</b>	34
<b>53</b>	33	<b>112</b>	34
<b>54</b>	32	<b>113</b>	41
<b>55</b>	27	<b>114</b>	30
<b>56</b>	28	<b>115</b>	27
<b>57</b>	39	<b>116</b>	39
<b>58</b>	40	<b>117</b>	39
<b>59</b>	26	<b>Total</b>	<b>3850</b>

Diketahui :

$$\text{Skor Empirik (n)} = 3850$$

$$\begin{aligned}\text{Skor Ideal (N)} &= 5 \times 9 \times 117 \\ &= 5265\end{aligned}$$

Maka :

$$\begin{aligned}\text{DP} &= n/N \times 100 \% \\ &= 3850/5265 \times 100 \% \\ &= 0,7312 \times 100\% \\ &= 73,12 \%\end{aligned}$$

Dengan presentase tersebut dapat diketahui bahwa hasil skor ideal motivasi kerja adalah 73,12% maka dikategorikan baik.

**Tabel 4. 9 Hasil Uji Analisis Deskriptif Variabel Motivasi Kerja**

Descriptive Statistics								
	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation	Variance
MOTIVASI KERJA (X1)	117	22,00	22,00	44,00	3850,00	32,9060	5,37713	28,913
Valid N (listwise)	117							

Berdasarkan table diatas diketahui bahwa jumlah responden (N) sebanyak 117, nilai terkecil (*minimum*) adalah 22, nilai terbesar (*maximum*) adalah 44, jarak antara nilai terbesar dengan terkecil (*range*) adalah 22, jumlah nilai keseluruhan (*sum*) adalah 3850, rata-rata (*mean*) adalah 32.90, dan sebaran data (*standart deviation*) adalah 5.377 yang dapat dimaknai bahwa angket tersebut mudah dipahami oleh responden.

**Tabel 4. 10 Skor Total Variabel X2**

<b>Responden</b>	<b>Jumlah Skor</b>	<b>Responden</b>	<b>Jumlah Skor</b>
<b>1</b>	45	<b>60</b>	34
<b>2</b>	45	<b>61</b>	25
<b>3</b>	45	<b>62</b>	21
<b>4</b>	45	<b>63</b>	29
<b>5</b>	25	<b>64</b>	41
<b>6</b>	19	<b>65</b>	31
<b>7</b>	29	<b>66</b>	32
<b>8</b>	42	<b>67</b>	39
<b>9</b>	30	<b>68</b>	33
<b>10</b>	20	<b>69</b>	35
<b>11</b>	27	<b>70</b>	35
<b>12</b>	29	<b>71</b>	35
<b>13</b>	40	<b>72</b>	36
<b>14</b>	30	<b>73</b>	16
<b>15</b>	24	<b>74</b>	30
<b>16</b>	17	<b>75</b>	27
<b>17</b>	16	<b>76</b>	33
<b>18</b>	18	<b>77</b>	34
<b>19</b>	22	<b>78</b>	31
<b>20</b>	25	<b>79</b>	37
<b>21</b>	27	<b>80</b>	25
<b>22</b>	31	<b>81</b>	36
<b>23</b>	40	<b>82</b>	40
<b>24</b>	24	<b>83</b>	29
<b>25</b>	17	<b>84</b>	42
<b>26</b>	31	<b>85</b>	37
<b>27</b>	34	<b>86</b>	40
<b>28</b>	24	<b>87</b>	31
<b>29</b>	27	<b>88</b>	39
<b>30</b>	31	<b>89</b>	39
<b>31</b>	21	<b>90</b>	35
<b>32</b>	27	<b>91</b>	39
<b>33</b>	45	<b>92</b>	26
<b>34</b>	14	<b>93</b>	38
<b>35</b>	37	<b>94</b>	35



<b>36</b>	32	<b>95</b>	43
<b>37</b>	25	<b>96</b>	19
<b>38</b>	24	<b>97</b>	39
<b>39</b>	32	<b>98</b>	34
<b>40</b>	27	<b>99</b>	17
<b>41</b>	26	<b>100</b>	18
<b>42</b>	27	<b>101</b>	43
<b>43</b>	19	<b>102</b>	27
<b>44</b>	26	<b>103</b>	38
<b>45</b>	26	<b>104</b>	44
<b>46</b>	37	<b>105</b>	25
<b>47</b>	30	<b>106</b>	31
<b>48</b>	27	<b>107</b>	36
<b>49</b>	31	<b>108</b>	36
<b>50</b>	31	<b>109</b>	22
<b>51</b>	34	<b>110</b>	39
<b>52</b>	22	<b>111</b>	32
<b>53</b>	24	<b>112</b>	29
<b>54</b>	23	<b>113</b>	31
<b>55</b>	26	<b>114</b>	28
<b>56</b>	39	<b>115</b>	25
<b>57</b>	15	<b>116</b>	24
<b>58</b>	19	<b>117</b>	35
<b>59</b>	36	<b>Total</b>	<b>3561</b>

Diketahui :

Skor Empirik (n) = 3561

Skor Ideal (N) =  $5 \times 10 \times 117$   
= 5850

Maka :

DP =  $n/N \times 100 \%$   
=  $3561/5850 \times 100 \%$   
=  $0,6087 \times 100\%$   
= 60,87 %

Dengan presentase tersebut dapat diketahui bahwa hasil skor ideal stres kerja adalah 60,87% maka dikategorikan baik.

**Tabel 4. 11 Hasil Uji Analisis Deskriptif Variabel Stres Kerja**

Descriptive Statistics								
	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation	Variance
STRES KERJA (X2)	117	31,00	14,00	45,00	3561,00	30,4359	7,77195	60,403
Valid N (listwise)	117							

Berdasarkan table diatas diketahui bahwa jumlah responden (N) sebanyak 117, nilai terkecil (*minimum*) adalah 14, nilai terbesar (*maximum*) adalah 45, jarak antara nilai terbesar dengan terkecil (*range*) adalah 31, jumlah nilai keseluruhan (*sum*) adalah 3561, rata-rata (*mean*) adalah 30.43, dan sebaran data (*standart deviation*) adalah 7.771 yang dapat dimaknai bahwa angket tersebut mudah dipahami oleh responden.

**Tabel 4. 12 Skor Total Variabel Y**

Responden	Jumlah Skor	Responden	Jumlah Skor
1	40	60	43
2	34	61	53
3	44	62	52
4	41	63	38
5	45	64	39
6	49	65	43
7	48	66	38
8	44	67	42
9	43	68	48
10	48	69	45
11	54	70	37
12	43	71	42

<b>13</b>	34	<b>72</b>	36
<b>14</b>	43	<b>73</b>	52
<b>15</b>	47	<b>74</b>	41
<b>16</b>	49	<b>75</b>	41
<b>17</b>	55	<b>76</b>	41
<b>18</b>	55	<b>77</b>	41
<b>19</b>	55	<b>78</b>	46
<b>20</b>	55	<b>79</b>	39
<b>21</b>	47	<b>80</b>	39
<b>22</b>	47	<b>81</b>	39
<b>23</b>	45	<b>82</b>	38
<b>24</b>	47	<b>83</b>	38
<b>25</b>	55	<b>84</b>	36
<b>26</b>	41	<b>85</b>	35
<b>27</b>	48	<b>86</b>	36
<b>28</b>	47	<b>87</b>	35
<b>29</b>	47	<b>88</b>	34
<b>30</b>	48	<b>89</b>	46
<b>31</b>	48	<b>90</b>	34
<b>32</b>	50	<b>91</b>	40
<b>33</b>	33	<b>92</b>	50
<b>34</b>	48	<b>93</b>	40
<b>35</b>	46	<b>94</b>	37
<b>36</b>	42	<b>95</b>	32
<b>37</b>	42	<b>96</b>	54
<b>38</b>	48	<b>97</b>	45
<b>39</b>	38	<b>98</b>	49
<b>40</b>	47	<b>99</b>	49
<b>41</b>	44	<b>100</b>	50
<b>42</b>	44	<b>101</b>	42
<b>43</b>	43	<b>102</b>	52
<b>44</b>	39	<b>103</b>	51
<b>45</b>	46	<b>104</b>	46
<b>46</b>	46	<b>105</b>	52
<b>47</b>	45	<b>106</b>	50
<b>48</b>	38	<b>107</b>	42
<b>49</b>	49	<b>108</b>	48
<b>50</b>	44	<b>109</b>	47

<b>51</b>	44	<b>110</b>	45
<b>52</b>	52	<b>111</b>	44
<b>53</b>	48	<b>112</b>	43
<b>54</b>	50	<b>113</b>	44
<b>55</b>	46	<b>114</b>	42
<b>56</b>	44	<b>115</b>	46
<b>57</b>	55	<b>116</b>	51
<b>58</b>	49	<b>117</b>	45
<b>59</b>	43	<b>Total</b>	<b>5212</b>

Diketahui :

Skor Empirik (n) = 5212

Skor Ideal (N) = 5 x 11 x 117  
= 6435

Maka :

DP =  $n/N \times 100\%$   
=  $5212/6435 \times 100\%$   
=  $0,8099 \times 100\%$   
= 80,99 %

Dengan presentase tersebut dapat diketahui bahwa hasil skor ideal stres kerja adalah 80,99% maka dikategorikan sangat baik.

**Tabel 4. 13 Hasil Uji Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Guru**

Descriptive Statistics								
	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation	Variance
KINERJA GURU (Y)	117	23,00	32,00	55,00	5212,00	44,5470	5,56079	30,922
Valid N (listwise)	117							

Berdasarkan table diatas diketahui bahwa jumlah responden (N) sebanyak 117, nilai terkecil (*minimum*) adalah 32, nilai terbesar (*maximum*) adalah 55, jarak antara nilai terbesar dengan terkecil (*range*) adalah 23,

jumlah nilai keseluruhan (*sum*) adalah 5212, rata-rata (*mean*) adalah 44.54, dan sebaran data (*standart deviation*) adalah 5.560 yang dapat dimaknai bahwa angket tersebut mudah dipahami oleh responden.

## 5. Uji Asumsi Klasik

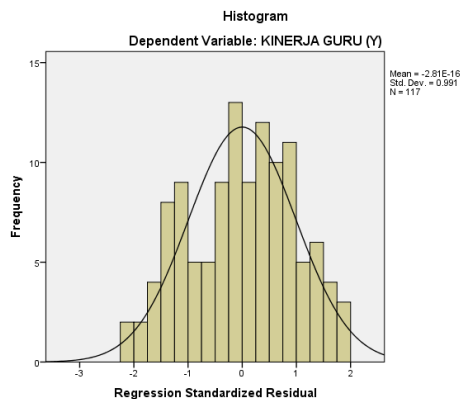
Pengujian statistik dengan analisis regresi dapat dilakukan dengan pertimbangan tidak adanya pelanggaran terhadap asumsi-asumsi klasik. Setelah data penelitian telah melewati pengujian asumsi klasik dan tidak terindikasi terkena uji asumsi klasik, maka data penelitian selanjutnya dapat digunakan untuk menguji hipotesis. Asumsi-sumsi klasik tersebut antara lain sebagai berikut :

### a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yaitu distribusi data dengan bentuk lonceng (*bell shaped*).<sup>109</sup> Dilakukan uji normalitas dikarenakan dalam melakukan uji t dan uji F mengasumsikan bahwa residual mengikuti distribusi normal. Untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak, dapat diketahui melalui analisis grafik dan uji statistik. Hasil uji normalitas dalam bentuk grafik histogram dan grafik PP-Plot dapat dilihat pada gambar 4. 9 dan 4.10 sebagai berikut :

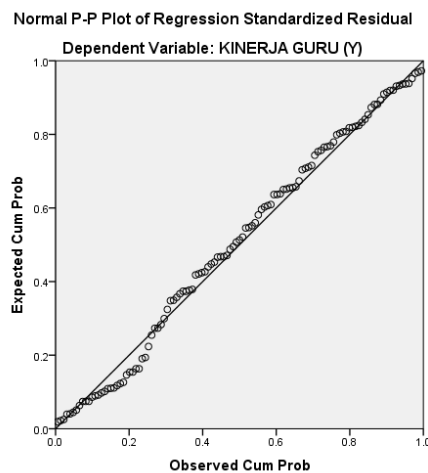
---

<sup>109</sup> Ghozali, Imam, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2013, 27.



**Gambar 4. 9 Grafik Histogram**

Pada gambar 4.9 dapat dilihat bahwa pola pada grafik Histogram memiliki normalitas data karena bentuk kurva memiliki kemiringan yang cenderung seimbang, baik sisi kiri maupun sisi kanan dan kurva berbentuk menyerupai lonceng.



**Gambar 4. 10 Grafik Probability Plot**

Dari grafik Probability-Plot pada gambar 4.10 dapat dilihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal serta penyebarannya tidak menjauh dari garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa data residual

berdistribusi normal. Uji normalitas juga dapat diketahui dengan menggunakan uji statistik dengan uji One-Sample Kolmogrov-Smirnov.

**Tabel 4. 14 Hasil uji Kolmogorov-Smirnov**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		117
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,36492634
Most Extreme Differences	Absolute	,070
	Positive	,070
	Negative	-,048
Test Statistic		,070
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS versi 25

Hasil uji normalitas dengan uji One-Sample Kolmogrov-Smirnov pada tabel 4.14 menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,200 lebih besar dari alpha 0,05 dengan demikian dapat dikatakan tidak ada perbedaan distribusi residual dengan distribusi normal atau dapat dikatakan residual berdistribusi normal.

#### **b. Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Untuk

menemukan ada tau tidaknya multikolinearitas dalam model regresi dapat diketahui dari nilai tolerance dan nilai Variance Inflation Factor (VIF). Apabila tolerance > 0,10 dan VIF < 10 maka dapat dikatakan tidak terdapat multikolinearitas diantara variabel independen. Berdasarkan data penelitian yang diperoleh, maka dapat disajikan data tabel sebagai berikut:

**Tabel 4. 15 Hasil Uji Multikolinearitas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	36,847	2,899		12,710	,000		
MOTIVASI KERJA (X1)	,528	,064	,511	8,320	,000	,852	1,174
STRES KERJA (X2)	-,318	,044	-,445	-7,243	,000	,852	1,174

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS versi 25

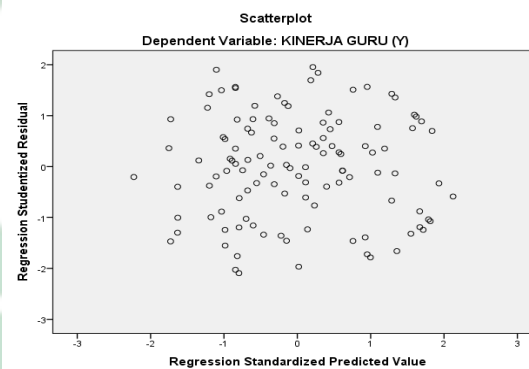
Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel 4.15 dapat diketahui bahwa tidak ada variabel independen yang memiliki nilai VIF > 10 dan nilai tolerance < 0,1 sehingga disimpulkan bahwa model tidak terjadi multikolinearitas.

**c. Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu



pengamatan ke pengamatan yang lain. Apabila varian dari residual satu pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan apabila berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Cara yang dapat dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya heteroskedastisitas ialah dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara variabel terikat (*ZPRED*) dengan residualnya (*SRESID*). Berdasarkan data penelitian yang diperoleh, maka dapat disajikan data tabel sebagai berikut:



**Gambar 4. 11 Grafik *Scatterplot***

Hasil pengujian grafik *Scatterplot* gambar diatas dapat menunjukkan bahwa penelitian ini terbebas dari asumsi heteroskedastisitas dikarenakan titik-titik data tidak terpolanya dan menyebar secara acak dan tersebar dengan baik.

Pengujian heteroskedastisitas juga dapat diketahui dari uji *Glejser*. Uji *Glejser* dilakukan dengan meregresikan variabel-variabel bebas terhadap nilai absolut residualnya. Residual adalah selisih

antara nilai observasi dengan nilai prediksi dan absolut adalah nilai mutlaknya. Hasil pengujian heteroskedastisitas dengan uji Glejser dapat dilihat secara jelas pada tabel 4.16 sebagai berikut :

**Tabel 4. 16 Hasil Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,258	1,627		1,388	,168
MOTIVASI KERJA (X1)	,014	,036	,040	,398	,691
STRES KERJA (X2)	,002	,025	,006	,064	,949

a. Dependent Variable: Abs\_res

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS versi 25

Hasil uji Glejser pada tabel 4.16 menunjukkan nilai signifikansi untuk setiap variabel bebas lebih besar dari 0,05 dengan demikian dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model.

## 6. Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 4. 17 Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	36,847	2,899		12,710	,000
MOTIVASI KERJA (X1)	,528	,064	,511	8,320	,000
STRES KERJA (X2)	-,318	,044	-,445	-7,243	,000

a. Dependent Variable: KINERJA GURU (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS versi 25

Untuk mempermudah pembacaan hasil dan interpretasi analisis regresi linear berganda maka digunakan bentuk persamaan yaitu :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e \text{ maka,}$$

$$Y = 36,847 - 0,528 X_1 - 0,318 X_2 + e$$

Pada model regresi ini, nilai konstanta yang tercantum sebesar 36,847 artinya jika Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Stres Kerja ( $X_2$ ) dalam model diasumsikan sama dengan 0, maka Kinerja Guru ( $Y$ ) sama dengan 36,847. Nilai koefisien regresi variabel  $X_1$  bernilai positif yaitu 0,528 berarti bahwa setiap peningkatan Motivasi ( $X_1$ ) sebesar 1%, maka akan meningkatkan Kinerja Guru ( $Y$ ) sebesar 0,528 atau 52,8%. Nilai koefisien regresi variabel  $X_2$  bernilai negatif yaitu -0,318 berarti bahwa setiap peningkatan Stres Kerja ( $X_2$ ) sebesar 1%, maka akan menurunkan Kinerja Guru ( $Y$ ) sebesar 0,318 atau 31,8%.

**a. Uji t**

Uji parsial digunakan untuk menguji seberapa besar pengaruh secara parsial variabel independen terhadap variabel dependen. Kriteria pengambilan keputusan yang digunakan dalam uji t adalah nilai  $t$  hitung  $<$   $t$  tabel maka  $H_0$  diterima yang artinya variabel independen ( $X$ ) secara parsial tidak berpengaruh terhadap terhadap variabel dependen ( $Y$ ). namun sebaliknya jika nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel maka  $H_a$  diterima artinya variabel independen ( $X$ ) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen ( $Y$ ).  $t$  tabel = 1,658.\

**Tabel 4. 18 Hasil Uji Parsial (uji t)**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	36,847	2,899		12,710	,000
MOTIVASI KERJA (X1)	,528	,064	,511	8,320	,000
STRES KERJA (X2)	-,318	,044	-,445	-7,243	,000

a. Dependent Variable: KINERJA GURU (Y)

*Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS versi 25*

Berdasarkan tabel 4.18 diatas, maka dapat dijelaskan mengenai pengaruh variabel secara parsial. Nilai bergantung pada besarnya (df) dan tingkat signifikan yang akan digunakan untuk tingkat signifikan sebesar 0,05 atau 5%. Untuk mencari t tabel, memiliki rumus  $df = (n - k - 1) = df (117 - 2 - 1) = 114$ , maka diperoleh t tabel sebesar 1,658. Sehingga dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Hasil uji parsial terhadap pengaruh variabel Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Guru (Y) menunjukkan adanya pengaruh signifikan dan positif. Hal ini dapat diketahui dari nilai signifikan  $0,000 <$  dari alpha 0,05 dan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ( $8,320 > 1,658$ ). Berdasarkan hal tersebut maka uji hipotesis menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ .
2. Hasil uji terhadap pengaruh variabel Stres Kerja (X2) terhadap Kinerja Guru (Y) menunjukkan adanya pengaruh signifikan dan negatif. Hal ini dapat diketahui dari nilai signifikan  $0,000 <$  dari

alpha 0,05 dan nilai t hitung lebih besar dari t tabel (-7,243 > -1,658) . Berdasarkan hal tersebut maka uji hipotesis menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ .

**b. Uji F**

Uji kelayakan model ini digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependennya. Apabila analisis menggunakan uji f menunjukkan bahwa semua variabel independen secara simultan merupakan penjelas yang signifikansi terhadap variabel dependen.

**Tabel 4. 19 Hasil Uji Kelayakan (uji F)**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2273,555	2	1136,777	98,667	.000 <sup>b</sup>
Residual	1313,437	114	11,521		
Total	3586,991	116			

a. Dependent Variable: KINERJA GURU (Y)

b. Predictors: (Constant), STRES KERJA (X2), MOTIVASI KERJA (X1)

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS versi 25

Pada table uji kelayakan model (uji f) diatas nilai f hitungnya sebesar 98,667 dengan signifikan sebesar 0,000. Dengan hasil tersebut nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X1) dan stres kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen kinerja guru (Y) di Madrasah Aliyah se-Kecamatan Buduran Kabupaten Sidoarjo.

c. **Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi merupakan alat yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana tingkat hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Berdasarkan data penelitian yang diperoleh, maka dapat disajikan hasil koefisien determinasi sebagai berikut:

**Tabel 4. 20 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.796 <sup>a</sup>	.634	.627	3,39431

a. Predictors: (Constant), STRES KERJA (X2), MOTIVASI KERJA (X1)

*Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS versi 25*

Pada table 4.20 , koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan bahwa nilai R sebesar 0,796 yang berarti korelasi hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen cukup kuat karena  $R = 79\%$  (0,796). Variabel yang lebih dari dua maka yang digunakan adalah Adjust R Square. Penelitian ini menggunakan lebih dari dua variabel, maka yang digunakan adalah Adjust R Square sebesar 0,627 yang mengindikasikan bahwa 62,7% variabel dependen (Kinerja Guru) dipengaruhi oleh variabel independen (Motivasi dan Stres Kerja), sedangkan sisanya sebesar 32,7% (100%-62,7%) dijelaskan oleh variabel lain diluar model estimasi yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## B. Pembahasan

### 1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah se-Kecamatan Buduran kabupaten yang artinya apabila Motivasi meningkat maka kinerja guru di madrasah aliyah tersebut juga akan ikut meningkat hal ini dapat diketahui pada tabel 4.17 dimana nilai signifikansi  $0,000 <$  dari alpha  $0,05$  dan nilai  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel ( $8,320 > 1,658$ ). Hasil penelitian ini sejalan dengan teori penelitian yang dipaparkan sebelumnya bahwa menurut Syamsu motivasi kerja merupakan daya penggerak atau pendorong yang dapat menunjukan seseorang dalam mencapai tujuan bekerja atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar, juga sebagai kekuatan sumber daya yang menggerakkan dan mengendalikan perilaku manusia.<sup>110</sup> Teori penelitian ini mengandung arti bahwa dengan diberikannya suatu motivasi kerja kepada para guru maka akan dapat menstimulus para guru untuk dapat bekerja secara sadar dan penuh tanggungjawab sehingga tujuan lembaga madrasah akan lebih mudah untuk tercapai dan pada akhirnya akan bermuara pada peningkatan kinerja guru itu sendiri. Maka, dari uraian teori penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel independen Motivasi Kerja (X1) terhadap variabel dependen

---

<sup>110</sup> Syamsu Q, *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi* (Gorontalo: Ideas Publishing, 2017), 92.

Kinerja Guru (Y) di Madrasah Aliyah se-Kecamatan Buduran Kabupaten Sidoarjo. Pengujian secara parsial yang menunjukkan hasil Motivasi Kerja (X1) berpengaruh dan bersimbol positif tersebut juga sejalan dengan realita yang terjadi di Madrasah Aliyah se-Kecamatan Buduran dimana untuk meningkatkan Motivasi Kerja guru lembaga Madrasah telah memberikan insentif berupa tunjangan kinerja, pengembangan kompetensi melalui pelatihan dan penyuluhan, didukung dengan fasilitas yang memadai dan lingkungan kerja yang mendukung serta promosi jabatan kepada guru yang memiliki kinerja yang tinggi sesuai dengan penilaian kinerja yang dilakukan oleh internal lembaga setiap bulannya secara transparan. Maka, pengujian secara parsial yang menunjukkan hasil Motivasi Kerja berpengaruh dan bersimbol positif yang berarti apabila Motivasi Kerja (X1) meningkat, maka Kinerja Guru (Y) di Madrasah Aliyah se-Kecamatan Buduran juga akan meningkat, hal tersebut dapat dijawab dan dibuktikan dengan beberapa pernyataan yang telah diuraikan diatas. Hal tersebut juga dikuatkan dengan hasil wawancara peneliti kepada narasumber yaitu beberapa guru mengatakan bahwa :

” Motivasi kerja dalam meningkatkan kompetensi guru dengan terus melakukan pengembangan diri tanpa menunggu fasilitas dari madrasah, sering mengikuti secara online pelatihan, workshop, bimtek untuk menyiapkan perangkat pembelajaran. MGMP hanya ada untuk mapel umum, mengikuti kegiatan di balai diklat pusat terkait pengembangan kurikulum dan profesi sebagai pendidik. Guru harus aktif dan berkembang sesuai kebutuhan peserta didik. Peran kepala sekolah memberikan kemudahan dengan memfasilitasi surat



rekomendasi dan suart tugas itu sangat berharga dimanfaatkan untuk pengembangan diri dan mendapatkan ilmu serta pengalaman.”<sup>111</sup>

Dikuatkan lagi oleh ungkapan salah seorang guru yang lainya mengatakan bahwa:

“Motivasi kerja dalam meningkatkan kompetensi guru lewat MGMP pelajaran, diklat, dan pelatihan, kegiatan simposium, workshop. Belajar bukan hanya kewajiban murid tetapi guru juga. Baik ditugaskan oleh madrasah atau secara mandiri. Kepala madrasah adalah manajerial madrasah maka sebagai kepala madrasah ketika ingin guru-gurunya ingin kompeten dibidangnya maka di usahakan untuk guru-gurunya mempunyai kompetensi sesuai dengan mapel yang dia pegang. Sehingga banyak sekali goal kepala madrasah kepada guru untuk mengikuti pelatihan-pelatihan. dimotivasi kepala madrasah untuk berbondong-bondong melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi sehingga 50 % gurunya sudah S2.”<sup>112</sup>

Begitu juga dengan pendapat salah seorang guru yang lain mengatakan bahwa :

“Melalui rapat dewan guru kepala sekolah memberikan motivasi, pelatihan diluar madrasah satu tahu sekali. Sangat diperlukan lingkungan kerja yang nyaman, kerjasama dan komunikasi yang baik untuk meningkatkan motivasi kerja. Guru saling sharing sesama mapel dipelajari bareng-bareng. Peran kepala madrasah mengajak guru melakukan diklat dan pelatihan bagi guru diluar madrasah diruangan terbuka untuk menambah semangat dan melihat suasana diluar diselipi refreshing sambil menyelam minum air. Kalau seprofesi komunikasi insyaaAllah baik. Mudah-mudahan solid sampai pensiun.”<sup>113</sup>

Berdasarkan hasil wawawancara dan keseluruhan jawaban narasumber yang mana pada keseluruhan jawaban narasumber tersebut dapat disimpulkan

bahwa terdapat pengaruh dan bersimbol positif antara variabel independen

Motivasi Kerja ( $X_1$ ) terhadap variabel dependen Kinerja Guru (Y) di

---

<sup>111</sup> Hasil wawancara dengan Bapak RH (Selaku guru PAI di Madrasah Aliyah), pada hari Kamis, 20 Januari 2023, pukul 10.48

<sup>112</sup> Hasil wawancara dengan Ibu N (Selaku guru BK di Madrasah Aliyah), pada hari Kamis, 12 Januari 2023, pukul 11.44.

<sup>113</sup> Hasil wawancara dengan Ibu U (Selaku Waka Kurikulum di Madrasah Aliyah), pada hari Kamis, 17 Januari 2023, pukul 14.00

Madrasah Aliyah se-Kecamatan Buduran dan hal ini semakin menguatkan bahwa apabila Motivasi Kerja ( $X_1$ ) meningkat, maka Kinerja Guru ( $Y$ ) juga akan meningkat. Salah satu bentuk motivasi kerja yang dibuktikan dengan diadakannya workshop sosialisasi implementasi kurikulum merdeka bertempat di MAN Sidoarjo dan berlangsung selama 3 hari. Rangkaian kegiatan dimulai pada hari Rabu, 6 juli 2022, pukul 08.00 WIB dan diikuti oleh seluruh guru Madrasah Aliyah Kabupaten Sidoarjo.



## 2. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Guru

Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa Stres Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah se-Kecamatan, yang berarti apabila Stres Kerja meningkat maka Kinerja Guru di Madrasah Aliyah tersebut akan mengalami penurunan, hal ini dapat diketahui pada tabel 4.17 dimana nilai signifikansi  $0,000 <$  dari alpha  $0,05$  dan nilai  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel ( $-7,243 > -1,658$ ). Hasil penelitian ini sejalan dengan teori penelitian yang dipaparkan sebelumnya oleh

Robbins yang menyatakan stress adalah suatu kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang diinginkan oleh individu itu dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting.<sup>114</sup> Teori penelitian ini mengandung arti bahwa stres kerja merupakan kondisi yang membuat karyawan cenderung tidak melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang seharusnya dicapai sehingga kinerja karyawan akan mengalami penurunan. Maka, dari uraian teori penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh negatif antara variabel independen Stres Kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel dependen Kinerja Guru (Y) di Madrasah Aliyah se-Kecamatan Buduran. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan teori penelitian yang dipaparkan sebelumnya oleh Mangkunegara yang menyatakan stress kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Teori penelitian ini mengandung arti bahwa stres kerja akan membuat kinerja karyawan akan menurun hal ini karena karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya merasa tertekan sehingga pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya akan sulit terselesaikan hal ini akan berdampak pada perusahaan yang akan sangat sulit mewujudkan tujuannya.<sup>115</sup> Maka, dari uraian teori penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh negatif antara variabel independen Stres Kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel

---

<sup>114</sup> Robbins, Stephen P, *Organization Behavior Concepts, Controversies, Application* (New York: Pearson Education, 2016), 368.

<sup>115</sup> Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Perusahaan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011), 157.

dependen Kinerja Guru (Y) di Madrasah Aliyah se-Kecamatan Buduran. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan teori penelitian yang dipaparkan sebelumnya oleh Hasibuan yang menyatakan stres adalah kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Teori penelitian ini mengandung arti bahwa karyawan yang mengalami stress kerja akan menjadi nervous dan merasakan kecemasan yang kronis sehingga mereka akan sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat relaks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif dan hal ini akan berdampak kepada sulitnya pekerjaan yang dilaksanakan untuk selesai dengan baik dan tepat waktu sehingga menyebabkan turunnya kinerja guru tersebut.<sup>116</sup> Maka, dari uraian teori penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh negatif antara variabel independen Stres Kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel dependen Kinerja Guru (Y) di Madrasah Aliyah se-Kecamatan Buduran. Pengujian secara parsial yang menunjukkan hasil Stres Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh dan bersimbol negatif tersebut apabila dikaitkan dengan realita yang ada di Madrasah Aliyah se-Kecamatan Buduran berapa tahun terakhir memiliki kendala yang serius terkait stres kerja para guru hal ini dibuktikan dengan beberapa guru yang menurun kinerjanya dan setelah dilakukan analisa lebih lanjut didalam internal lembaga ternyata ditemukan guru yang memiliki kinerja yang turun tersebut merasa tidak nyaman karena terbatasnya waktu dalam melakukan suatu

---

<sup>116</sup> Hasibuan, Melayu SP, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), 204.

pekerjaan, beberapa tuntutan pekerjaan dan karakteristik tugas tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki sehingga terjadi ambiguitas peran, kenaikan pangkat yang membutuhkan waktu, tenaga, dan biaya yang lebih sehingga waktu bersama keluarga berkurang, merasa bosan, jenuh depresi terhadap pekerjaan yang berlebihan. Untuk mengantisipasi hal tersebut pihak Madrasah telah membuat kebijakan untuk meredam stres kerja yang dialami oleh beberapa guru tersebut, diantaranya adalah dengan memperbaiki lingkungan kerja berupa memasang penambahan alat pendingin ruangan di ruang kerja guru, bahkan di setiap masing-masing kelas ketika guru akan mengajar, tersedianya wifi yang menunjang dalam pembelajaran sehingga diharapkan guru dapat berkerja dengan nyaman di lingkungan kerjanya. Selain itu dari Madrasah juga membuat kebijakan bahwa setiap bulan guru diberikan kegiatan berupa outbound diluar madrasah dengan tema yang menyegarkan dan menyenangkan sehingga beban kerja yang dilalui pada hari kerja dapat hilang dan guru dapat bekerja dengan semangat penuh di hari senin atau hari awal bekerja. Maka, pengujian secara parsial yang menunjukkan hasil Stres Kerja berpengaruh dan bersimbol negatif yang berarti apabila Stres Kerja ( $X_2$ ) meningkat, maka Kinerja Guru ( $Y$ ) di Madrasah tersebut akan menurun, hal tersebut dapat dijawab dan dibuktikan dengan beberapa pernyataan yang telah diuraikan diatas. Hal tersebut juga dikuatkan dengan hasil wawancara

peneliti kepada narasumber yaitu selaku waka kurikulum salah satu guru yang mengungkapkan bahwa :

“Stres kerja ketika pekerjaan dilakukan secara monoton dari K13 menuju kurikulum merdeka merupakan tantangan cuman dari kemenag pusat nya yang kurang jelas mau diapakan juknis belum turun dan turun terlambat. Diklat online semakin pusing karena tidak ada yg jelas sehingga perlu dikaji secara matang dan bersama-sama dibentuk tim pengembangan mutu ada ipa, ips, bahasa, agama, dan umum.”<sup>117</sup>

Hal tersebut juga dikuatkan dengan hasil wawancara peneliti kepada narasumber yaitu salah satu guru yang mengungkapkan bahwa :

”Guru mengalami stres kerja ketika masa penilaian siswa (pengambilan raport) yang dihadapkan dengan nilai, nilai itu tidak sesuai dengan yang kita inginkan sedangkan sekolah maunya nilai itu dikawal, misal ketika kelas 10 semester 2 biologi mendapat nilai 85, dikelas 11 dia tidak pantas mendapatkan nilai segitu dalam arti memberi nilai tidak sesuai dengan kemampuan siswa itu kita pusingnya disitu. Guru setiap mata pelajaran harus bekerja sama untuk memperthankan nilai siswa. Stres yang kedua adalah ketika bapak dan ibu guru naik pangkat, disibukkan dengan kegiatan pembelajaran dan penilaian tapi tidak lupa harus mengurus diri sendiri untuk kinerja yang maksimal yang persiapan adalah perangkat pembelajaran selama 4 tahun, penilaian berkas siswa sealam 4 tahun, menyiapkan karya tulis jadi guru harus bisa menulis dalam satu tahun minimal memiliki satu tulisan buku, artikel, essay.”<sup>118</sup>

Dikuatkan lagi oleh ungkapan salah seorang guru yang lainya mengatakan bahwa:

“Guru akan mengalami stres kerja ketika banyak tugas yang berbenturan dan banyak pekerjaan. Raport yang sekarang menggunakan sistem RDM guru akan merasa stres karena kurang faham IT yang katanya lebih memudahkan. Stres kerja bertambah saat tidak ada libur hanya bisa mengajukan cuti satu tahun 12 hari dan itu

---

<sup>117</sup> Hasil wawancara dengan Ibu H (Selaku Waka Kurikulum di Madrasah Aliyah), pada hari Kamis, 12 Januari 2023, pukul 13.57

<sup>118</sup> Hasil wawancara dengan Ibu A (Selaku Guru Biologi di Madrasah Aliyah), pada hari Kamis, 12 Januari 2023, pukul 10.54



tidak boleh ketika waktu pembelajaran. Kita juga manusia dan butuh istirahat. Kerjaan bertumpuk-tumpuk dengan deadline yang sama ya mengerjakan nilai, tuntutan administrasi, tugas sebagai guru dan tugas sebagai PNS. Seperti kita bisa mengajar, membimbing dan membuat pandai murid tetapi kadang kita lalai dengan yang dirumah kita mendidik dan membesarkan anak kita percayakan pada orang lain sehingga waktu kita habis untuk mengajar dan mendidik anaknya orang karena tenaga kita sudah terforsir ditempat kerja kita pulang sudah lelah”<sup>119</sup>

Berdasarkan hasil wawancara dan keseluruhan jawaban narasumber tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh dan bersimbol negatif antara variabel independen Stres Kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel dependen Kinerja Guru (Y) di Madrasah Aliyah se-Kecamatan Buduran hal ini semakin menguatkan bahwa apabila Stres Kerja ( $X_2$ ) meningkat, maka Kinerja Guru (Y) di Madrasah Aliyah se-Kecamatan Buduran akan menurun.

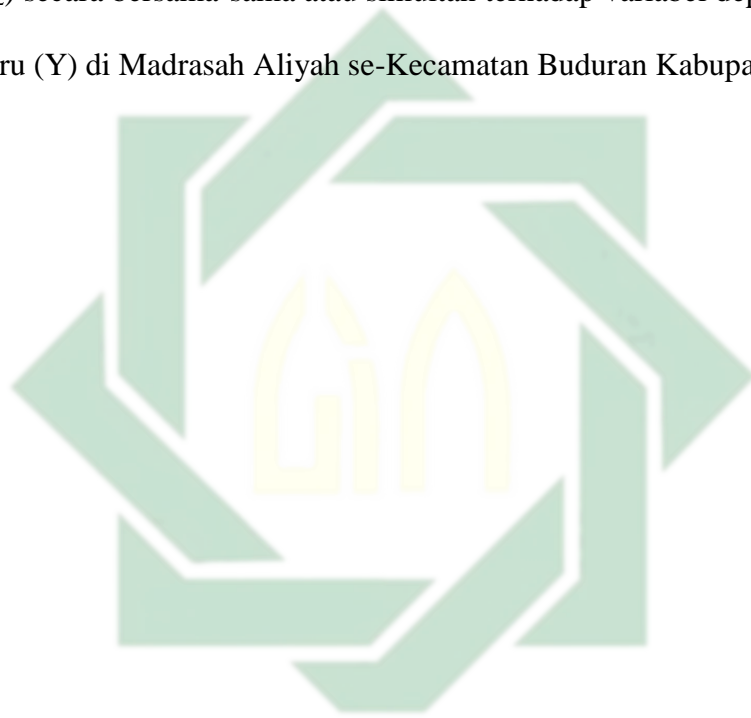
### **3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru**

Hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen atau variabel independen Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Stres Kerja ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen Kinerja Guru (Y) di Madrasah Aliyah se-Kecamatan Buduran Kabupaten Sidoarjo hal ini dapat diketahui pada table 4.17 dimana besaran nilai F hitung (98,66) lebih besar dari F tabel (3,07) dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hasil pengujian penelitian secara statistik melalui program SPSS versi

---

<sup>119</sup> Hasil wawancara dengan Ibu U (Selaku Guru PAI di Madrasah Aliyah), pada hari Kamis, 20 Januari 2023, pukul 11.49

25 ini juga sejalan dengan hasil wawancara peneliti kepada narasumber yaitu pihak wakil kepala madrasah, dan guru madrasah yang mana pada keseluruhan jawaban narasumber tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel independen Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Stres Kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen Kinerja Guru ( $Y$ ) di Madrasah Aliyah se-Kecamatan Buduran Kabupaten Sidoarjo.



UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A



## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh Motivasi Kerja dan Stres Kerja baik secara sebagian maupun bersamaan terhadap Guru di Madrasah Aliyah se-Kecamatan Buduran Kabupaten Sidoarjo. Berdasarkan hasil analisis data, pengujian hipotesis dan pembahasan yang telah diuraikan dalam penelitian ini, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis secara sebagian variabel independen Motivasi ( $X_1$ ) berpengaruh positif signifikan terhadap variabel dependen Kinerja Guru (Y) di Madrasah Aliyah se-Kecamatan Buduran. Dimana nilai signifikansi  $0,000 <$  dari alpha  $0,05$  dan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ( $8,320 >$   $1,658$ ). Hal ini menunjukkan apabila motivasi kerja meningkat maka kinerja guru di madrasah aliyah tersebut juga akan ikut meningkat. Nilai koefisien regresi variabel  $X_1$  bernilai positif yaitu  $0,528$  berarti bahwa setiap peningkatan Motivasi ( $X_1$ ) sebesar  $1\%$ , maka akan meningkatkan Kinerja Guru (Y) sebesar  $0,528$  atau  $52,8\%$ .
2. Berdasarkan hasil analisis secara sebagian variabel independen Stres Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh negatif signifikan terhadap variabel dependen Kinerja Guru (Y) di Madrasah Aliyah se-Kecamatan Buduran. Dimana nilai signifikansi  $0,000 <$  dari alpha  $0,05$  dan nilai t hitung lebih besar dari t tabel

(-7,243 > -1,658). Nilai koefisien regresi variabel  $X_2$  bernilai negatif yaitu -0,318 berarti bahwa setiap peningkatan Stres Kerja ( $X_2$ ) sebesar 1%, maka akan menurunkan Kinerja Guru (Y) sebesar 0,318 atau 31,8%. Hal ini menunjukkan apabila stres kerja meningkat maka Kinerja Guru di Madrasah Aliyah tersebut akan mengalami penurunan, apabila stres kerja menurun maka kinerja guru akan meningkat.

3. Berdasarkan hasil analisis secara bersamaan variabel independen Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Stres Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen Kinerja Guru (Y) di Madrasah Aliyah se-Kecamatan Buduran. Nilai Adjust R Square sebesar 0,627 yang mengindikasikan bahwa 62,7% variabel dependen (Kinerja Guru) dipengaruhi oleh variabel independen (Motivasi Kerja dan Stres Kerja), sedangkan sisanya sebesar 32,7% (100% - 62,7%) dijelaskan oleh variabel lain diluar model estimasi yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka saran yang dapat penulis berikan adalah sebagai berikut :

1. Bagi Madrasah

Bagi lembaga madrasah dapat dijadikan tambahan wawasan mengenai pengetahuan tentang *motivasi kerja*, *stres kerja* dan kinerja guru.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya perlu dilakukan peneliti lebih lanjut dengan menggunakan responden dan objek penelitian yang lain. Disarankan juga untuk memperluas sampel dan populasi lingkup gabungan keseluruhan lembaga madrasah aliyah kabupaten Sidoarjo dengan menggunakan beberapa variabel lain sehingga cakupan hasil penelitian menjadi lebih luas dan dapat lebih digeneralisasi.



UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A

## DAFTAR PUSTAKA

- Affandi, P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafra. (2018)
- Ardiana, T. E. "Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi Smk Di Kota Madiun". *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*, Xvii, (2017).
- Badu, S. Q. *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. Gorontalo: Ideas Pubhlishing. (2017).
- Damayanthi, E. L. Hubungan Antara Stres Kerja dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan . *Psikologi Indonesia*. (2015).
- Dilapanga, & Mantiri, J. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Deepubhlis. (2021).
- Ekawarna. (2018). *Manajemen Konflik dan Stres*. Jakarta: Bumi Aksara. (2018).
- Gunawan, K. Motivasi Kerja Menurut Abraham Maslaw Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 1, No.6. (2017)
- Hafidulloh, Iradawaty, S. N., & Mochklas, M. *Manajemen Guru Meningkatkan Disiplin Dan Kinerja Guru* . Yogyakarta: Bintang Pustaka Madani. (2021).
- Kasmir. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada. (2016).
- Kurnia, D., & Machali, I. *Manajemen Pendidikan : Konsep dan Prinsip Pengelolaan Pendidikan*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media. (2016).
- Massie, R. N., Areros, W. A., & Rumawas, W. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola IT Center Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*. (2018).
- Mesiono. (n.d.). Hubungan Antara Stres dan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Guru SMP Negeri 1 Labuhan Deli Kabupaten Deli Serdang. *Raudhah: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 1, no,2 .(2018).

- Noor, J. *Penelitian Ilmu Manajemen : Tinjauan Filosofis dan Praktis*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group. (2015).
- Pianda, D. *Kinerja Guru, Kompetensi Guru, Motivasi Kera, Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Sukabumi: CV Jejak Publisher. (2018).
- Putra, Dantes, & Ariawan. Hubungan Stres Kerja, Budaya Organisasi, Motivasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru. *Administrasi Pendidikan Indonesia*. (2020).
- Ramadhanty, S. R., & Djastuti, I. Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Diponegoro Journal Of Management*. (2020).
- Riniwati, H. *Manajemen Sumberdaya Manusia Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM*. Malang: UB Press. (2016)
- Rumangkit, S., & Haholongan, J. Person organization fit, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional. *Jurnal Technobiz*, 3(4). (2019). <https://doi.org/10.33365/tb.v3i2.449>
- Samudi. Hubungan Motivasi Kerja Dan Kemampuan Penguasaan Matero Dengan Kinerja Guru. *Aksioma Ad-Dinniyah*. (2017).
- Sebayang, M. S., Tobing, S. J., & Regina, D. Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Dengan Kinerja Karyawan di PT. Bina Valasindo Jakarta. *Management Journal*. (2016).
- Simbolon, S. E., Tobing, J., & Sitorus, F. Y. (2021). Hubungan Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Cabang Bank BRI Jakarta Krekot. *Fundamental Management Jaournal*, (2021).
- Sitorus, M. T. *Pengaruh Komunikasi Antarpribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja* . Surabaya: Scopindo. (2020)

- Solichin, M. R. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru Dalam Meningkatkan Mutu Akademik Lulusan Pada SMA RSBI Di Kabupaten Sidoarjo. *Ekonomi Pendidikan dan Kewirausahaan*, (2013).
- Stephen, P. Robbins, Timothy A. Judge. Perilaku Organisasi Organizational Behavior. 16th ed. Jakarta : Salemba Empat. 2017
- Sudaryono. *Pengantar Manajemen, Teori, dan Kasus*. Yogyakarta: CAPS. (2017).
- Sukatin, Astuti, A., Zulqarnain, Nasution, F., Nur'aini, & Zilawati. *Psikologi Manajemen* . Yogyakarta: Deepubhlis. (2021)
- Syafaruddin, & Anzizhan. *Psikologi Organisasi Dan Manajemen*. Medan: Larispa. (2016)
- Taruh, F. *Motivasi Kerja (Meniti Suara HATI Menolak Perilaku Korupsi)*. Yogyakarta: Deepubhlis. (2020).
- Triatna, C. *Perilaku Dalam Pendidikan*. Bandung: PT Remaja. (2015).
- Ulum, M. C. *Pereilaku Organisasi Menuju Orientasi Pemberdayaan*. Malang: UB Press. (2016).
- Wijaya, C. *Perilaku Organisasi*. Medan: LPPI. (2018)
- Yenita, R. N. *Higiene Industri*. Yogyakarta: Deepubhlis. (2017)
- Yunita, I. Hubungan Iklim Organisasi Dengan Motivasi Kerja Pegawai. *Jurnal Administrasi Pendidikan*. (2013).