



**HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DAN STRES KERJA DENGAN
KINERJA GURU DI PONPES MTs SWASTA DARUL QUR'AN DUSUN 1
DESA BANDAR KLIPPA KECAMATAN PERCUT SEI TUAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagai
Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)
Prodi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Oleh

AHMAD SULAIMAN

(37.14.1.006)

**MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA
MEDAN
2018**



**HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DAN STRES KERJA DENGAN
KINERJA GURU DI PONPES MTs SWASTA DARUL QUR'AN DUSUN 1
DESA BANDAR KLIPPA KECAMATAN PERCUT SEI TUAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagai
Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)
Prodi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Oleh

AHMAD SULAIMAN

NIM: 37.14.1.006

Menyetujui,

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Amiruddin Siahaan, MA

Drs. H. Bukhari Muslim Nst, MA

NIP.19601006 199403 1 002

NIP. 19530612 197903 1 006

Ketua Prodi MPI

Dr. Abdillah, M.Pd

NIP. 19680805 199703 1 002

**MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA
MEDAN
2018**

Nomor : Istimewa
Lampiran : - Kepada Yth:
Perihal : Skripsi Bapak Dekan Fak. Ilmu
A.n Ahmad Sulaiman Tarbiyah dan Keguruan UIN
Sumatera Utara Di Medan

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Dengan Hormat, Setelah membaca, meneliti dan memberikan saran-saran
seperlunya untuk perbaikan skripsi Mahasiswa:

Nama : Ahmad Sulaiman
Nim : 37.14.1.006
Jur/Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
Judul : Hubungan Antara Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Dengan
Kinerja Guru PONPES MTs Darul Qur'an Dusun 1 Dsa
Bandar Klippa Kecamatan Percut Sei Tuan Medan.

Dengan ini kami menilai skripsi tersebut dapat disetujui untuk diajukan dalam
sidang munaqasah Skripsi pada Fakultas dan Keguruan UIN Sumatera Utara Medan,

Demikianlah saya sampaikan, Atas perhatian saudara saya Ucapkan
Terimakasih

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Medan, 28 Mei 2018

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Amiruddin Siahaan, MA

Drs. H. Bukhari Muslim Nst, MA

NIP.19601006 199403 1 002

NIP. 19530612 197903 1 006

PERSYARATAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : Ahmad Sulaiman

Nim : 37.14.1.006

Jur/Prodi : Manajemen Pendidikan Islam

Judul : Hubungan Antara Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Dengan Kinerja Guru PONPES MTs Darul Qur'an Dusun 1 Desa Bandar Klippa Kecamatan Percut Sei Tuan Medan.

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang saya serahkan ini benar-benar merupakan hasil karya sendiri, kecuali kutipan-kutipan dari ringkasan ringkasan yang semuanya telah saya jelaskan sumbernya. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan skripsi ini hasil ciplakan, maka gelar dan ijazah yang diberikan oleh universitas batal saya terima.

Medan, 28 Mei 2018
Yang Membuat Persyaratan

Ahmad Sulaiman
NIM : 37.14.1.006

ABSTRAK

Nama : Ahmad Sulaiman
Nim : 37.14.1.006
Prodi :Manajemen Pendidikan Islam
Judul Skripsi :**Hubungan Antara Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Dengan Kinerja Guru Ponpes Mts Darul Qur'an Dusun 1 Desa Bandar Klippa Kecamatan Percut Sei Tuan Medan.**

Penelitian ini bertujuan untuk 1) Mengetahui hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja guru Ponpes MTs Swasta Darul Qur'an Dusun 1 Desa Bandar Klippa Kecamatan Percut Sei Tuan., 2) Mengetahui hubungan antara stres kerja dengan kinerja guru Ponpes MTs Swasta Darul Qur'an Dusun 1 Desa Bandar Klippa Kecamatan Percut Sei Tuan., 3) Mengetahui hubungan antara motivasi kerja dan stres kerja secara sama- sama dengan kinerja guru di Ponpes MTs Swasta Darul Qur'an Dusun 1 Desa Bandar Klippa Kecamatan Percut Sei Tuan.

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu koefesien korelasi antara Motivasi Kerja (X_1) dengan Kinerja Guru (Y) Ponpes MTs Swasta Darul Qur'an Dusun 1 Desa Bandar Klippa Kecamatan Percut Sei Tuan. Koefesien korelasi antara Stres Kerja (X_2) dengan Kinerja Guru (Y) Ponpes MTs Swasta Darul Qur'an Dusun 1 Desa Bandar Klippa Kecamatan Percut Sei Tuan.

Penelitian ini lebih menekankan kepada penelitian *total sampling*, yakni peneliti tanpa melakukan penarikan sampel dikarenakan jumlah populasi disekolah tersebut yaitu 35 guru kurang dari 100 populasi.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Instrument dirancang berbentuk koesioner untuk variable motivasi kerja,

variable stress kerja dan variable kinerja guru. Validitas instrument selanjutnya diuji coba kepada 20 orang responden diluar sampel penelitian. Hasil uji coba dari variable motivasi kerja dari 21 item yang di uji cobakan terdapat 16 butir valid dan 5 butir tidak valid yaitu terdapat pada nomor 4, 7, 10, 16, dan 18. Hasil uji validitas variable stress kerja (X_2) yang terdiri dari 14 butir, terdapat 9 yang palid dan 5 tidak valid yaitu terdapat pada nomor 3, 4, 6, 12, dan 13. Dan untuk hasil uji validitas variable kinerja guru (Y) yang terdiri dari 26 butir, terdapat 18 butir valid dan 8 butir tidak valid yaitu terdapat pada nomor 1, 2, 4, 6, 14, 15, 18, dan 22. Sedangkan uji reliabilitas instrument dianalisis dengan alpha cronbach dengan hasil analisis menunjukkan bahwa ketiga variable berada pada tingkat yang tinggi.

Data analisis melalui teknik korelasi, hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja dan stres kerja secara bersama- sama dengan kinerja guru di Ponpes MTs Swasta Darul Qur'an Dusun 1 Desa Bandar Klippa Kecamatan Percut Sei Tuan sebesar 0,007 melalui korelasi analisis ganda variable sedangkan uji koefisien regresiny adalah $\hat{Y} = 78,663 + 0,062 X_1 - 0,086 X_2$ artinya semakin tinggi motivasi kerja guru maka akan semakin baik pula kinerja guru namun berbanding terbalik dengan stress kerja semakin tinggi stress kerja guru maka akan semakin rendah kinerja guru tersebut.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Stres Kerja Dan Kinerja Guru

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamualaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah Rabbil Aalamiin puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah Swt, yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Selanjutnya shalawat dan salam disampaikan kepada Nabi Besar Muhammad SAW, yang telah membawa risalah islam berupa ajaran yang haq lagi sempurna bagi manusia dan seluruh penghuni alam ini.

Melengkapi dari tugas-tugas perkuliahan dan memenuhi syarat-syarat untuk mencapai gelar sarjana dalam Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara Medan, maka penulis menyusun skripsi ini dengan judul : **HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DAN STRES KERJA DENGAN KINERJA GURU PONPES MTS DARUL QUR'AN DUSUN 1 DESA BANDAR KLIPPA KECAMATAN PERCUT SEI TUAN MEDAN.**

Selama proses penyelesaian skripsi ini tidak terlepas adanya bantuan dari berbagai pihak, berupa dukungan moril, material, spriritual maupun administrasi. Oleh karena itu penulis tidak lupa mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Ayahanda tercinta (Nasiruddin Tanjung) dan Ibunda Tersayang (Hamidah Dalimunthe), yang telah memberikan kasih sayang, memelihara, membesarkan penulis dengan penuh kesabaran dan keikhlasan hati serta memberikan semua yang penulis inginkan demi tercapainya pendidikan yang penulis tempuh sekarang ini, dan abang dan kakak-kakak serta adik-adik ku tersayang (Zulkifli Tanjung, Yusril Ihja Mahendra Tanjung dan Siti Raulijah Tanjung) yang telah memberi doa, semangat dan dukungannya penuh perhatian dan kesabaran dalam memberikan motivasinya selama ini.
2. Bapak **Prof. Dr. Saidurrahman, M.Ag**, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
3. Bapak **Dr. Amiruddin Siahaan, M.Pd**, selaku Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.

4. Bapak **Dr. Abdillah M.Pd** selaku ketua jurusan Manajemen Pendidikan Islam (MPI) yang telah banyak memberikan bimbingan dan arahan serta skripsi dapat terselesaikan.
5. Bapak **Dr. Muhammad Rifa'I M.Pd** selaku sekretaris jurusan Manajemen Pendidikan Islam (MPI) yang telah banyak memberikan dorongan dan motivasi serta skripsi dapat terselesaikan
6. Bapak **Dr. Amiruddin Siahaan, M.Pd** dan bapak **Drs. H. Bukhari Muslim Nst, MA** selaku dosen pembimbing saya yang telah banyak memberikan kritik dan saran yang membangun dalam penyusunan skripsi ini walaupun keadaan beliau sibuk namun masih dapat meluangkan waktu untuk membimbing skripsi sehingga selesai skripsi ini.
7. Bapak dan Ibu Dosen Jurusan Manajemen Pendidikan Islam yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, yang telah banyak memberikan wawasan keilmuan dan kemudahan-kemudahan selama menyelesaikan studi.
8. Terima kasih juga kepada bapak Kepala sekolah dan Wakil Kepala Sekolah Ponpes MTs Swasta Darul Qur'an dan seluruh guru-guru yang berada di Ponpes MTs Swasta Darul Qur'an yang telah banyak membantu penulis dalam mengumpulkan data yang penulis perlukan untuk penyelesaian skripsi ini.
9. Ucapan terima kasih juga kepada teman saya yang baik hati yang telah membagi ilmunya kepada saya sehingga penyusunan skripsi ini bisa selesai, Dan teman-teman seperjuangan semua jurusan MPI, terkhusus untuk MPI-3 Stambuk 2014.

10. Demikian juga penulis ucapkan banyak terimakasih kepada seluruh keluarga yang turut membantu, baik dari segi materil, memberikan motivasi serta doa kepada penulis, yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Untuk itu dengan hati yang tulus penulis sampaikan kepada semua pihak, semoga bantuan yang diberikan mendapatkan balasan yang berlipat ganda dari Allah SWT. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan dan kelemahan, hal ini disebabkan karena keterbatasan pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki.

Oleh karena itu kritik dan saran serta bimbingan sangat diharapkan demi kesempurnaan hasil penelitian skripsi ini.

Medan, 27 Mei 2018

Hormat Penulis

Ahmad Sulaiman

NIM 37.14.3.006

DAFTAR ISI

Halaman

DAFTAR ISI.....	i
------------------------	----------

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	8
C. Rumusan Masalah.....	8
D. Tujuan Penelitian.....	8
E. Manfaat Penelitian.....	9

BAB II KAJIAN TEORITIS

A. Kinerja Guru.....	11
B. Motivasi Kerja.....	17
C. Stres Kerja.....	30
D. Kerangka Pikir.....	41
E. Penelitian Yang Relevan.....	43
F. Hipotesis.....	45

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Desain Penelitian.....	46
B. Lokasi Penelitian.....	46
C. Populasi dan Sampel.....	47
D. Defenisi Operasional Variabel Penelitian.....	49

E. Pengumpulan Data	50
F. Uji Coba Instrumen.....	52
G. Teknik Analisis Data	54
H. Pengujian Hipotesis.....	57
I. Prosedur Penelitian.....	58

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data Penelitian	61
B. Uji Persyaratan Analisis.....	68
C. Pengujian Hipotesis	73
D. Pembahasan Hasil Penelitian.....	77
E. Keterbatasan Penelitian.....	81

BAB V Kesimpulan Dan Saran

A. Kesimpulan.....	83
B. Saran	83

DAFTAR PUSTAKA..... 85

RIWAYAT HIDUP SINGKAT PENULIS

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. Data- Data Populasi dan Sampel.....	47
Tabel 3.2. Kisi- kisi Angket Motivasi Kerja.....	51
Tabel 3.3. Kisi- kisi Angket Stres Kerja	51
Tabel 3.4. Kisi- kisi Angket Kinerja Guru.....	52
Tabel 4.1. Rangkuman Deskripsi Data Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Dengan Kinerja Guru.....	61
Tabel 4.2. Distribusi Frekuensi Skor Variabel Motivasi Kerja	62
Tabel 4.3. Distribusi Frekuensi Skor Variabel Stres Kerja	64
Tabel 4.4. Distribusi Frekuensi Skor Variabel Kinerja Guru.....	66
Tabel 4.5. Rangkuman Uji Normalitas Data Variabel Penelitian.....	79
Tabel 4.6. Rangkuman Uji linearitas Motivasi Kerja Dengan Kinerja Guru.....	70
Tabel 4.7. Rangkuman Uji linearitas Stres Kerja dengan Kinerja Guru	70
Tabel 4.8. Rangkuman Uji Homogenitas Data Variabel X_1, X_2 dan Y.....	72
Tabel 4.9. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Sederhana Variabel Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru.....	73
Tabel 4.10. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Variabel Stres Kerja dengan Kinerja Guru	75
Tabel 4.11. Hasil Analisis Regresi Ganda Variabel X_1, X_2 dengan Y.....	76

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Paradigma Hubungan Variabel X_1 , X_2 , dan Y	43
Gambar 4.1. Histogram Skor Variabel Motivasi Kerja.....	63
Gambar 4.2. Histogram Skor Variabel Stres Kerja.....	65
Gambar 4.3. Histogram Skor Variabel Kinerja Guru.....	67

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Untuk Guru Sebelum Uji Validitas	
Lampiran 2 Validitas Data.....	
Lampiran 3 Instrumen Final Motivasi Kerja, Stres Kerja Dan Kinerja Guru.....	
Lampiran 4 Hasil Instrumen Final Dari Ketiga Variabel.....	
Lampiran 5 Realibilitas Ketiga Variabel.....	
Lampiran 6 Uji Deskripsi Data Mean, Median, Mode dan Std. Deviation.....	
Lampiran 7 Uji Kecendrungan Data Motivasi Kerja, Stres Kerja Dan Kinerja Guru	
Lampiran 8 Rangkuman Uji Normalitas Data Variabel Penelitian.....	
Lampiran 9 Hasil Perhitungan Uji Lineritas	
Lampiran 10 Hasil Perhitungan Uji Homogenitas Data	
Lampiran 11 Hasil Perhitungan Pengujian Hipotesis.....	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Kinerja merupakan tanggung jawab setiap individu terhadap pekerjaan, membantu mendefinisikan harapan. Kinerja mengusahakan kerangka kerja bagi supervisor dan pekerja saling berkomunikasi. Kinerja juga merupakan suatu kegiatan pengelolaan sumber daya sekolah untuk mencapai tujuan sekolah tersebut.

Kinerja suatu sekolah tergantung pada kompetensi sumber daya manusia didalamnya baik sebagai individu maupun sebagai tim. Kinerja didalam suatu lembaga pendidikan atau sekolah dilakukan dengan segenap sumber daya manusia dalam sekolah. Baik unsur pimpinan, maupun pekerja. Banyak sekali faktor yang dapat mempengaruhi sumber daya manusia dalam menjalankan kinerjanya.

Kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu sekolah, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing- masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan sekolah bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika.¹

Kinerja dapat diketahui dan diukur jika seorang guru telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh pihak sekolah, dan untuk melihat keberhasilan tersebut seorang pemimpin atau *liader* mengadakan rapat bulanan guna mengumpulkan dan melihat laporan tiap tenaga kependidikan.

¹Endin Nasrudin , 2010. *Psikologi Manajemen*. Bandung: CV. Pustaka Setia. H.239.

Kinerja mempunyai hubungan erat dengan masalah produktivitas karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu sekolah. Sehubungan dengan hal itu, maka upaya untuk mengadakan penilaian terhadap kinerja di suatu sekolah merupakan hal penting.

Berkaitan dengan kinerja guru, wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran, yaitu bagaimana seorang guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran dan menilai hasil belajar. Standar kinerja guru disekolah dapat ditetapkan berdasarkan jumlah materi yang di ajarkan dalam periode tertentu, jam mengajar, serta hasil belajar yang diperoleh oleh siswa.

Guru selain berperan sebagai pengajar juga merupakan pendidik dan pengajar serta pelaksana sebagai tugas administrasi sekolah karena sering juga dikatakan guru sebagai *programmer, administrator, fasilitator, dan evaluator* dalam lingkungan sekolah. Dengan peran- peran seperti itu beban tugas guru sehari- hari disamping mengajar lebih banyak tertumpu pada hal- hal yang bersifat teknik administratif seperti memeriksa lembar kerja siswa dengan memberi catatan dan penilaian, membuat soal ulangan ujian, mengelola nilai dan mengelola absen.

Berkenaan dengan standar kinerja guru, Piet A. Suhertian menjelaskan bahwa standar kinerja guru dalam menjalankan tugasnya seperti: bekerja dengan siswa secara individual, persiapan dan perencanaan pembelajaran, pendayagunaan media

pembelajaran, melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar dan kepemimpinan yang efektif bagi guru.²

Menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik Dan Kompetensi Guru. Standar kompetensi guru dikembangkan secara utuh kedalam empat kompetensi, yaitu: kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Dengan adanya kompetensi ini diharapkan semua guru dapat melaksanakan kewajibannya dan memenuhi semua tuntutan atau kriteria dari kompetensi tersebut serta melaksanakan pembelajaran didalam kelas secara maksimal untuk dapat mendidik, melatih, dan mengajar dengan baik untuk mendapatkan hasil yang maksimal.

Kinerja guru merupakan tolak ukur profesionalismenya sebagai seorang pendidik. Guru yang profesional adalah guru yang memiliki kemampuan membentuk budi pekerti dan kepribadian peserta didik dengan didukung oleh penguasaan kompetensi guru yang meliputi: menguasai bahan ajar, mengelola program belajar mengajar, mengelola kelas, menggunakan media/ sumber, menguasai landasan-landasan pendidikan, mengelola interaksi belajar mengajar, menilai prestasi belajar siswa untuk kepentingan pembelajaran, mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah dan memahami prinsip- prinsip dan menafsirkan hasil penelitian guna keperluan pembelajaran.

²Rusman, 2011. *Model- Model Pembelajaran Mengembangkan Profesionalisme Guru*. Jakarta: PT. Raja Grafindo. H. 51.

Guru harus dapat melaksanakan tanggung jawabnya dengan sungguh-sungguh demi mencerdaskan kehidupan berbangsa dan bernegara. Tanggung jawab guru juga terdapat pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 19 Tahun 2005 Bab VI bagian kesatu pasal 28 mengenai bidang pendidikan dan Tenaga Kependidikan bahwa guru melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai agen pembelajaran yang memotivasi, memfasilitasi, mendidik, membimbing dan melatih peserta didik sehingga mampu mengaktualisasikan potensi kemanusiaannya secara optimum.

Kenyataan dilapangan menunjukkan lain seperti halnya di Ponpes MTs Swasta Darul Qur'an, dimana masih banyak tenaga pendidik, dalam hal ini guru, yang belum mampu menunjukkan kualitas kerjanya yang memadai. Terlihat guru cenderung belum mempunyai kesadaran yang baik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang telah ditentukan sehingga berdampak kedalam kerjanya.

Berdasarkan hasil pengamatan sementara penulis dilapangan terlihat beberapa masalah yang mengindikasikan adanya masalah kinerja guru, permasalahan ini nampak dari beberapa fenomena yang terjadi, yaitu: masih adanya guru yang asal-asalan dalam melaksanakan tugas, masih adanya sebagian guru yang tidak melengkapi perangkat pembelajaran sesuai dengan jumlah yang seharusnya, masih adanya guru yang menyelesaikan pekerjaan tidak tepat pada waktunya.

Kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik intern maupun ekstern. Menurut Mulyasa, sedikitnya terdapat sepuluh faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru, baik faktor intern maupun ekstern, kesepuluh faktor tersebut adalah: (1) dorongan untuk bekerja, (2) tanggung jawab terhadap tugas, (3) minat terhadap tugas,

(4) penghargaan terhadap tugas, (5) peluang untuk berkembang, perhatian dari kepala sekolah, (6) hubungan interpersonal dengan sesama guru, (7) MGMP dan KKG, (8) kelompok diskusi terbimbing, serta (9) layanan perpustakaan.³

Dari berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja guru diatas, penulis melihat ada dua faktor yang berhubungan dengan kinerja guru yakni Motivasi Kerja dan Stres Kerja, sehingga penulis tertarik untuk meneliti bagaimana Hubungan Antara Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Dengan Kinerja Guru.

Rendahnya kinerja guru diduga karena kurangnya motivasi yang diberikan kepala sekolah/ madrasah kepada setiap tenaga pendidik dalam hal ini guru, Motivasi kerja merupakan hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerjaan memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu, idealnya, perilaku ini akan diarahkan pada pencapaian tujuan sekolah.

Motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan, dan mengarah atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi keseimbangan, hal ini mendorong seseorang untuk melakukan suatu motivasi baik dalam diri maupun luar diri seseorang.

Motivasi salah satu subjek yang terpenting bagi kepala sekolah/ madrasah, karena dengan motivasi dapat meningkatkan produktivitas guru dalam bekerja, ada tiga aspek yang dapat diidentifikasi, *pertama*, motivasi menggambarkan sebuah

³Mulya, 2007. *Menjadi Guru Profesional; Menciptakan Pembelajaran Kreatif Dan Menyenangkan*. Bandung: Rosdakarya. H. 227.

kekuatan energi yang menggerakkan seseorang atau menyebabkan mereka berperilaku dalam kegiatan tertentu. *Kedua*, gerakan ini langsung bertujuan pada suatu hal diantaranya motivasi yang mempunyai orientasi tujuan yang kuat. *Ketiga*, membantu mempertahankan semangat kerja sepanjang waktu.

Selanjutnya hal lain yang juga diduga memiliki hubungan dengan kinerja guru, yaitu Stres Kerja. Bila seorang kepala sekolah/ madrasah banyak tuntutan bagi tenaga pendidik atau dalam hal ini guru, sementara kepala sekolah/ madrasah lemah dalam memotivasi para guru, maka loyalitas bekerja guru tersebut akan merosot dan akan menimbulkan stres bagi guru- guru dalam bekerja. Stres merupakan suatu keadaan dimana seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi- kondisi yang mempengaruhi dirinya.

Terjadinya stres dalam bekerja karena adanya tekanan yang ada disekolah, karena banyaknya tuntutan namun tak sesuai dengan kemampuan tenaga pendidik atau guru, itu yang menjadi salah satu sebab stres yang terjadi. Selain itu ada beberapa sumber dari stres diantaranya dari faktor lingkungan kerja, kondisi lingkungan pada umumnya, dan faktor diri pribadi. Stres juga merupakan respons dari diri seseorang terhadap tantangan fisik maupun mental yang datang dari dalam atau luar dirinya seseorang. Didalam Keadaan ini akan sangat mempengaruhi kinerja seorang guru dalam menjalankan tugasnya.

Stres merupakan suatu kondisi atau perasaan yang dialami ketika seseorang menganggap bahwa tuntutan- tuntutan melebihi sumber daya sosial dan personal

yang mampu dikerahkan seseorang.⁴ Dalam hal ini seorang guru menganggap dirinya tidak mampu menangani tuntutan- tuntutan yang di bebaskan sekolah kepada seorang guru, maka stres yang dirasakan besar. Stres merupakan pengalaman negatif, namun bisa dihindari. Tingkat stres tergantung pada persepsi terhadap situasi dan kemampuan untuk mengatasinya.

Jika dilihat dari indikator motivasi kerja membangkitkan, menggerakkan dan mengarahkan guru yang dilakukan seorang kepala sekolah/ madrasah, jika seorang kepala sekolah/ madrasah tidak mampu dalam memotivasi para guru maka kinerja yang dihasilkan guru tersebut tidak akan mencapai tujuan yang sudah ditentukan.

Respons terhadap stres seorang guru sangat terpersonalisasikan dan bervariasi bagi setiap orang, bahkan pada seorang individu pada saat- saat yang berbeda. Sedangkan aspek lainnya adalah faktor pemotivasian seorang pimpinan terhadap guru disekolah akan dapat mempengaruhi kinerja yang tinggi. Jadi motivasi kerja dan stres kerja sangat berhubungan terhadap kinerja guru..

Berdasarkan apa yang telah diuraikan maka permasalahan kinerja (*Job performance*) berkaitan dengan motivasi kerja dan stres kerja guru didalam sekolah, untuk itulah penting kiranya membuat suatu model yang membicarakan kinerja (*Job Performance*) dengan variabel- variabel yang berhubungan. Maka dalam hal ini perlu melakukan analisis “Hubungan Antara Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Dengan Kinerja Guru Di Ponpes MTs Swasta Darul Qur’an Dusun 1 Desa Bandar Klippa Kecamatan Percut Sei Tuan.”

⁴Candra Wijaya , 2016. *Perilaku Organisasi*. Medan: LPPPI, H. 275.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka permasalahan pada motivasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja guru dalam melakukan pekerjaan sehingga terdapat kinerja yang tinggi.

C. Rumusan Masalah Tujuan Penelitian

Dari uraian pada latar belakang masalah tersebut diatas yaitu tentang “Hubungan Antara Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Dengan Kinerja Guru Di Ponpes MTs Swasta Darul Qur’an Dusun 1 Desa Bandar Klippa Kecamatan Percut Sei Tuan”, maka rumusan masalah yang diajukan adalah sebagai berikut:

1. Apakah ada hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja guru di Ponpes MTs Swasta Darul Qur’an Dusun 1 Desa Bandar Klippa Kecamatan Percut Sei Tuan?
2. Apakah ada hubungan antara stres kerja dengan kinerja guru di Ponpes MTs Swasta Darul Qur’an Dusun 1 Desa Bandar Klippa Kecamatan Percut Sei Tuan?
3. Apakah ada hubungan antara motivasi kerja dan stres kerja secara sama- sama dengan kinerja guru di Ponpes MTs Swasta Darul Qur’an Dusun 1 Desa Bandar Klippa Kecamatan Percut Sei Tuan?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan dari pembahasan penulisan skripsi ini adalah sesuai dengan rumusan masalah tersebut diatas sehingga pembahasannya adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja guru di Ponpes MTs Swasta Darul Qur’an Dusun 1 Desa Bandar Klippa Kecamatan Percut Sei Tuan.

2. Untuk mengetahui hubungan antara stres kerja dengan kinerja guru di Ponpes MTs Swasta Darul Qur'an Dusun 1 Desa Bandar Klippa Kecamatan Percut Sei Tuan.
3. Untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dan stres kerja secara sama-sama dengan kinerja guru di Ponpes MTs Swasta Darul Qur'an Dusun 1 Desa Bandar Klippa Kecamatan Percut Sei Tuan.

E. Manfaat Penelitian

Setiap pembahasan secara ilmiah tentu ada manfaatnya, adapun manfaatnya yang diharapkan bagi penelitian ini adalah:

1. Manfaat teoritis
 - a. Dapat memberikan sumbangan bagi ilmu pengetahuan terutama dalam bidang tenaga pendidik atau dalam hal ini guru.
 - b. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan acuan dan bahan pertimbangan bagi penelitian selanjutnya.
2. Manfaat Praktis
 - a. Bagi peneliti
 - 1) Dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan
 - 2) Bisa mengaplikasikan atau menerapkan ilmu yang diperoleh sekaligus pengalaman yang di dapat sewaktu melakukan penelitian.
 - b. Bagi Sekolah
 - 1) Bisa menerapkan hasil penelitian terhadap dunia pendidikan terkhusus yang di sekolah yang diteliti.

2) Untuk kepala sekolah bisa memotivasi kerja serta mengurangi stres kerja guru yang disekolah.

c. Bagi Universitas Islam Negeri

1) Bisa sebagai *reference* atau bahan bacaan di perpustakaan.

2) Untuk mahasiswa bisa sebagai rujukan waktu menyusun skripsi dan bahan untuk skripsi.

3) Untuk dosen bisa menerapkan motivasi kerja yang baik dan mengurangi stres kerja agar mahasiswa lebih rajin lagi dalam belajar.

BAB II

KAJIAN TEORITIS

A. Kinerja Tenaga Kependidikan

1. Pengertian Kinerja

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.

Menurut sudaryono kinerja didefinisikan sebagai segala hal yang kita lakukan maupun kita kerjakan agar berhasil mencapai tujuan yang telah ditentukan. Dalam hal ini kinerja didefinisikan sebagai tingkat keberhasilan didalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.⁵

Menurut Hendrawan Supratikno dkk, mengatakan bahwa kinerja adalah suatu konstruk *multidimensional* yang sangat kompleks, dengan banyak perbedaan dalam arti tergantung pada siapa yang sedang mengevaluasi, bagaimana dievaluasi, dan aspek apa yang dievaluasi.⁶

⁵Sudaryono, 2017. *Pengantar Manajemen, Teori dan Kasus*. Yogyakarta: CAPS .H. 66.

⁶Hendrawan Supratikno, dkk, 2006. *Menejemen Kinerja untuk menciptakan keunggulan bersaing*. Yokyakarta: GRAHA ILMU. H. 12.

Analisis kinerja adalah suatu proses membandingkan kinerja faktual yang dicapai dengan standar- standar yang telah ditetapkan untuk menstrukturkan masalah dan solusi pemecahannya bagi kebutuhan pengembangan dan peningkatan kinerja.⁷

Dari beberapa pendapat para ahli tentang kinerja dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan sebuah kemampuan yang diperlihatkan dalam pelaksanaan kerja yang menjadi sebuah kewajiban seseorang baik guru dan juga yang lainnya.

2. Faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja

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.⁸

⁷*Op. Cit*,Endin Nasrudin. H. 238.

⁸*Op. Cit*,Endin Nasrudin. H. 240.

3. Penilaian Kinerja

Dalam literatur kepustakaan, istilah penilaian kinerja (*performance appraisal*) dan evaluasi kinerja (*performance evaluation*) sering digunakan secara berganti. Dalam Al- qur'an Ayat yang harus menjadi rujukan penilaian kinerja itu adalah surat at-Tawbah ayat 105.

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّوكَ إِلَىٰ
عَلِيمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: *Dan, katakanlah: “Bekerjalah kamu, maka, Allah dan Rasul-Nya, serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah Yang Mengetahui akan yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepadamu apa yang telah kamu kerjakan”.*

(Surat At-Tawbah ayat 105)⁹

Setelah ayat yang diatas menganjurkan bertaubat dalam melakukan kegiatan nyata, antara lain membayar zakat dan bersedekah, kini mereka diminta untuk melakukan aneka aktivitas lain, baik yang nyata maupun yang bersembunyi.

Dapat juga dikatakan bahwa ayat diatas bagaikan menyatakan: “katakanlah, wahai Muhammad saw, bahwa allah menerima taubat,” dan katakanlah juga “Bekerjalah kamu, demi karena allah semata dengan aneka amal yang saleh dan bermanfaat, baik untuk diri kamu maupun untuk masyarakat umum, maka allah akan melihat, yakni menilai dan member ganjaran amalan kamu itu, dan rasul-nya serta orang- orang mukmin akan melihat dan menilainya juga, kemudian menyesuaikan perlakuan mereka dengan amal- amal kamu itu dan selanjutnya kamu akan dikembalikan melalui kematian kepada allah swt. Yang Maha Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberikan- Nya kepada kamu sanksi dan ganjaran atas apa yang kamu kerjakan, baik yang tampak kepermukaan maupun yang kamu sembunyikan dalam hati.”

Terbaca diatas bahwa, setelah penyampaian harapan tentang pengampunan Allah swt. Ayat ini melanjutkan dengan perintah beramal saleh. Agaknya hal ini perlu karena, walaupun taubat telah diperoleh, tetapi waktu yang telah lalu dan yang pernah diisi dengan kedurhakaan, kini tidak mungkin kembali lagi. Manusia telah mengalami

⁹M. Quraish Shihab,(2002). *Tafsir Al- Misbah Surah At- Taubah Juz.11*. Jakarta: Lentera Hati.H.105

kerugian dengan berlalunya waktu itu tanpa diisi oleh kebajikan. Karena itu, ia perlu giat melakukan aneka kebajikan agar kerugian tidak terlalu besar.¹⁰

Hadis rasulullah SAW dari Abdullah bin Umar bahwa Nabi SAW bersabda, *berikanlah upah pekerja sebelum kering keringat-keringatnya*. (HR. Ibn Majah, Abu Hurairah, dan Thabrani).

Pendapat atau kaidah hukum yang menyatakan : “Besar gaji disesuaikan dengan hasil kerja.” Pendapat atau kaidah tersebut menuntun kita dalam mengupah orang lain disesuaikan dengan porsi kerja yang dilakukan seseorang, sehingga dapat memuaskan kedua belah pihak.

Prawirosentono menggunakan beberapa istilah secara beragam yang menunjukkan makna penilaian kinerja, yaitu sebagai berikut:

- a. Peninjauan kembali kinerja (*performance review*)
- b. Peninjauan ulang atas karyawan (*employee review*)
- c. Peninjauan ulang atas karyawan (*personel review*)
- d. Peringkat Kinerja (*performance rating*)
- e. Evaluasi atas karyawan (*employee evaluation*)
- f. Peninjauan ulang atas jasa (*merit review*)
- g. Peninjauan ulang (*review*)

Dessler dalam Edy Sutrisno mengatakan bahwa ada beberapa hal yang digunakan untuk menilai kinerja disebutkan antara lain:

- a. Keterampilan merencanakan
- b. Keterampilan mengorganisasi
- c. Keterampilan mengarahkan
- d. Keterampilan mengendalikan

¹⁰*Op. Cit.* M. Quraish Shihab(*Tafsir Al- Misbah, Surah At- Taubah Juz 11*). H. 105.

e. Menganalisis masalah¹¹

Sebagai gambaran, dalam uraian berikut disajikan beberapa pengertian penilaian kinerja yang dirangkum dari beberapa pakar manajemen sumber daya manusia. Schuler dan Jackson mengemukakan bahwa:

Penilaian kinerja adalah suatu sistem formal dan terstruktur yang mengukur, menilai, dan memengaruhi sifat- sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran.

Penilaian kinerja dapat diartikan sebagai suatu proses yang digunakan oleh kepala sekolah/ madrasah untuk memberikan informasi kepada karyawan secara individual tentang bagaimana hasil pekerjaan mereka dipandang dari kepentingan sekolah. Penilaian kinerja formal adalah suatu proses yang ditetapkan untuk mengevaluasi kinerja guru secara teratur dan sistematis atas seluruh tingkat pekerjaan/ jabatan.

Penilaian kinerja terhadap gurumempunyai keuntungan bagi suatusekolah dalam mencapai tujuansekolah. Kinerja ini, seperti disebutkan oleh soetisna, dapat memberikan landasan yang menghubungkan pencapaian faktor- faktor keberhasilan sekolah. Penilaian kinerja secara rutin juga membantu bawahan menjaga arahan pada tugas- tugas penting yang perlu bagi kelangsungan sekolah. Soetisna memberikan petunjuk penilaian kinerja yang efektif sebagai berikut:

- a. Memulai dengan meminta atau mencari pandangan- pandangan dari pihak lain.
- b. Menggunakan porsi proses penilaian konsumen internal.

¹¹Edy Sutrisno, 2007. *Budaya Organisasi*. Surabaya: Kencana. H. 181.

- c. Meminta konsumen internal untuk menuliskan pengalaman- pengalaman mereka dengan para pegawai.
- d. Meluangkan waktu selama beberapa menit untuk mendiskusikan kritikan mereka sebelum anda menuliskan komentar- komentar.

Evaluasi kinerja merupakan penilaian kinerja yang diperbandingkan dengan rencana atau standar- standar yang telah disepakati. Pada setiap pengukuran kinerja harus ditetapkan standar pencapaian sebagai sarana kaji banding. Kaji banding internal dapat dilakukan terhadap kinerja terbaik yang pernah dicapai, rata-rata kinerja masa lalu pada periode tertentu, kinerja bagian lain dalam perusahaan, standar teknis yang dipersyaratkan, dan kinerja tahun terakhir.

Selain menjaga kemutakhiran sistem kinerja yang dirancang, perlu dipelihara beberapa hal yang menyangkut kepemimpinan, komitmen, keterlibatan *Stakeholder*, dan lain- lain yang pada dasarnya untuk selalu menjaga spirit agar bersikap, “ hari ini lebih baik dari pada kemarin dan besok lebih baik dari pada hari ini.”

Guru sebagai orang yang memberi ilmu pengetahuan kepada anak didik sangat diharapkan agar terus melakukan peningkatan kompetensinya. Kompetensi seorang guru juga merupakan faktor penting yang turut menentukan mutu kerjanya. Kinerja guru merupakan implementasi dari empat kompetensi dasar yang harus dimilikinya. Namun, kinerja guru dalam penelitian ini adalah unjuk kerja guru khusus dalam mengimplementasikan tuntutan kompetensi pedagogik.

4. Indikator Kinerja

Indikator dimensi pedagogic seorang guru adalah:

- a. Perencanaan Pembelajaran
- b. Pelaksanaan Pembelajaran
- c. Evaluasi Pembelajaran

B. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi merupakan keinginan untuk bertindak. Setiap orang dapat termotivasi oleh beberapa kekuatan yang berbeda. Kepala sekolah yang menjadi pimpinan, perlu memengaruhi bawahan untuk menyelaraskan motivasinya dengan kebutuhan sebuah sekolah.

Menurut Wibowo, Motivasi kerja adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan guru memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu. Idealnya, perilaku ini akan diarahkan pada pencapaian tujuan sekolah.¹²

Menurut Mesiono, Motivasi adalah suatu proses untuk menggiatkan motif-motif menjadi perbuatan atau tingkah laku untuk memenuhi kebutuhan dan mencapai tujuan atau keadaan dan kesiapan dalam diri individu yang mendorong tingkah lakunya untuk berbuat sesuatu dalam mencapai tujuan.¹³

Menurut Siswanto, Motivasi adalah sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan, dan mengarah atau

¹²Wibowo, 2013. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers, H. 109.

¹³Mesiono, 2012. *Manajemen Organisasi*. Medan: Perdana Mulya Sarana, H. 129.

menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.¹⁴

Menurut Endin Nasrudin, Motivasi adalah suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Motivasi kerja dapat diartikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Dari batasan tersebut, untuk meningkatkan motivasi kerja para guru, diperlukan adanya suatu pengondisian dari lembaga (pimpinan) dalam bentuk penerahan dan pemeliharaan kondisi kerja yang dapat menstimulasi peningkatan kinerja.¹⁵ Dalam Al- qur'an surah Al- An'am (6):116 tentang motivasi,

وَأِنْ تَطِيعَ أَكْثَرَ مَنْ فِي الْأَرْضِ يُضِلُّوكَ عَنْ سَبِيلِ اللَّهِ إِنَّ
يَتَّبِعُونَ إِلَّا الظَّنَّ وَإِنْ هُمْ إِلَّا يَخْرُصُونَ ﴿١١٦﴾

Artinya: *Dan jika kamu menuruti kebanyakan orang- orang yang di muka bumi ini, niscaya mereka akan menyesatkanmu dari jalan allah, mereka tidak lain hanyalah mengikuti persangkaan belaka, dan mereka tidak lain hanyalah berdusta (terhadap allah)''(Surah Al- An'am (6):116)¹⁶*

Setelah mematahakan alasan- alasan kaum musyrikin melalui ayat- ayat yang lalu serta membuktikan kebenaran kitab suci al- qur'an, kini melalui ayat diatas, allah menekankan perlunya mengabaikan gangguan para pembangkang dan menghadapkan diri sepenuhnya kepada tuntutan allah. Karena itu, ayat ini seakan- akan menyatakan: jika engkau, wahai nabi Muhammad saw.

Mengikuti tutunan kitab suci ini, engkau akan memperoleh petunjuk kearah yang lurus *dan jika engkau menuruti saran dan cara hidup kebanyakan manusia yang berada dibumi ini* karena kebanyakan penduduk bumi tidak memeluk agama islam

¹⁴Siswanto , 2005. *Pengantar Manajemen*. Bandung: Bumi Aksara, H.119.

¹⁵*Op. Cit*, Endin Nasrudin.H. 228.

¹⁶M. Quraish Shihab. 2002. *Tafsir Al- Misbah Surah Al- An'am Juz 6*. Jakarta: Lentera Hati.H.632.

atau yang dimaksud masyarakat jahiliyah yang bermukim di jazirah arab ketika itu, *niscaya mereka akan menyesatkanmu dari jalan allah yang lebar dan lurus itu.*

Ini karena *mereka*, yakni kebanyakan penduduk bumi *tidak lain hanyalah mengikuti persangkaan belaka* bahwa orang tua mereka dalam kebenaran sehingga mereka mengikutinya *dan mereka tidak lain hanyalah mengira- ngira* atau berdusta terhadap allah atau dalam ucapan mereka bahwa mereka sepenuhnya yakin akan kebenaran kepercayaan mereka.¹⁷

Ayat ini menjelaskan jika kita menginginkan allah ridha terhadap segala perilaku manusia. Untuk itulah, jika ingin meraih ridha allah perlu melakukan taktik “*differentiating*” (pembedaan). Dari antara hamba- hamba allah yang mengharap ridha-Nya, harus bisa tampil beda dihadapan allah sebagai hamba yang beriman, berilmu dan mewujudkan perilaku serta kebiasaan yang berdasarkan pada nilai-nilai al- qur’an dan sunnah rasulullah saw.

Sesungguhnya Allah suka kepada hamba yang berkarya dan terampil (professional atau ahli). Barangsiapa bersusah-payah mencari nafkah untuk keluarganya maka dia serupa dengan seorang mujahid di jalan Allah Azza wajalla. (*HR. Ahmad*)

Menurut Burhanuddin motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Beberapa hal yang dapat mempengaruhi motivasi kerja, diantaranya: atasan, kolega, sarana fisik, kebijaksanaan, peraturan, imbalan jasa uang dan non uang, jenis pekerjaan, dan tantangan.¹⁸ Dalam hal ini motivasi kerja merupakan sebuah konstruk hipotetikal yang digunakan untuk menerangkan perilaku seseorang.¹⁹

¹⁷*Op. Cit.* M. Quraish Shihab(*Tafsir Al- Misbah, Surah Al- An ’am Juz 6*). H. 632.

¹⁸Burhanuddin , 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. H. 264.

¹⁹Winardi , 2011. *Motivasi dan Pemotivasian*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. H. 22.

Dari beberapa pandangan para ahli tentang motivasi kerja, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah sebuah dorongan dan mengarahkan diri untuk mencapai tujuan yang sudah ditentukan dalam lembaga pendidikan.

2. Teori- teori Motivasi Kerja

Pandangan tradisional ini menempatkan pentingnya pemberian insentif bagi para guru untuk meningkatkan motivasi kerjanya. Asumsi yang melandasinya adalah bahwa para manajer lebih memahami pekerjaan yang harus dilaksanakan, dibandingkan dengan para pekerja yang pada dasarnya yang memiliki sifat malas, hingga mereka hanya termotivasi oleh pemberian intensif.

Model pengembangan sumber daya manusia (*a human resources model*) yang dikemukakan Douglas Mc. Gregor merupakan wujud lainnya dari pandangan tradisional tentang teori motivasi. Mc. Gregor mengidentifikasi dua macam teori tentang motivasi, yaitu teori X dan teori Y. Teori X tentang motivasi menyatakan bahwa manusia secara inheren tidak menyukai pekerjaan. Walaupun para guru menganggap bahwa bekerja adalah suatu keharusan apabila memungkinkan mereka akan menghindarinya. Menurut pandangan ini, kebanyakan orang lebih senang diberikan pengarahan dan mereka berupaya untuk meghindari tanggung jawab.

Dalam teori Y adalah bahwa kehidupan industrial modern tidak sepenuhnya memanfaatkan potensi manusia. Dalam upaya menarik manfaat sebesar- besarnya dari kesediaan dan kemampuan para guru, para manajemer atau kepala sekolah perlu

menciptakan suatu iklim kerja yang memberikan peluang kepada para guru untuk mengejar perbaikan diri pribadi.²⁰

Pandangan kontemporer atau modern tentang teori motivasi banyak dikemukakan oleh para ahli. Landy Becker mengidentifikasi Empat kategori tentang teori motivasi, diantaranya:

- a. Teori Kebutuhan (*Need Theory*)
- b. Teori Keadilan (*Equity Theory*)
- c. Teori Ekspektansi (*Expectancy Theory*)
- d. Teori Pencapaian Tujuan (*Goal- Setting Theory*)

Siswanto mengemukakan ada dua teori motivasi kerja, diantaranya:

- a. Teori Kepuasan

Teori kepuasan berorientasikan pada faktor dalam diri individu yang menguatkan, mengarahkan, mendukung, dan menghentikan perilaku. Pendukung teori kepuasan adalah:

- 1) Teori Hierarki Kebutuhan Menurut Abraham H. Maslow adalah Kebutuhan manusia dibagi dalam hierarki berikut: fisiologi, keselamatan/ keamanan, sosial/ Afiliasi, Penghargaan/ rekognisi, dan aktualisasi diri.
- 2) Teori Dua Faktor menurut Frederick Herzberg, Dalam teori ini ada dua faktor motivasi, yaitu: merasa puas dan merasa tidak puas.
- 3) Teori kebutuhan menurut David C. McClelland, berhubungan dengan konsep belajar. Tiga kebutuhan diperoleh dari kebudayaan, yaitu: kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi dan kebutuhan akan kekuasaan.

²⁰*Op. Cit*, Endin Nasrudin. H. 230.

b. Teori proses

Teori proses mendeskripsikan dan menganalisis bagaimana perilaku dikuatkan, diarahkan, didukung, dan dihentikan. Tiga teori proses yang merupakan karya dari Viktor H. Vroom dideskripsikan pada bagian berikut:

- 1) Teori Keadilan, setiap individu memiliki harapan usaha kinerja. Harapan tersebut menunjukkan persepsi individu mengenai sulitnya mencapai perilaku tertentu dan mengenai kemungkinan tercapainya perilaku tersebut.
- 2) Teori keadilan, bawahan selalu membandingkan antara usaha dan imbalan yang mereka terima dengan usaha serta imbalan yang diterima orang lain.
- 3) Teori Penguatan, penguatan merupakan prinsip belajar yang sangat penting dan memotivasi individu.²¹

Berhubungan dengan motivasi kerja guru Uno mengatakan bahwa secara implisit motivasi kerja guru tampak melalui: (1) tanggung jawab dalam melakukan kerja, (2) prestasi yang dicapai, (3) pengembangan diri, serta (4) kemandirian dalam bertindak.

Robbins dalam Riduwan berpendapat bahwa motivasi kerja guru diukur dalam dua dimensi, yaitu motivasi eksternal dan motivasi internal. Motivasi eksternal meliputi: hubungan antar pribadi, penggajian atau honorarium, supervisi kepala sekolah, dan kondisi kerja. Motivasi internal meliputi: dorongan untuk bekerja, kemajuan dalam karier, pengakuan yang diperoleh, rasa tanggung jawab dalam pekerjaan, minat terhadap tugas, dan dorongan untuk berprestasi.

²¹*Op. Cit.*, Siswanto. H. 127.

T. Hani Handoko mengatakan teori motivasi dapat diklasifikasi menjadi tiga kelompok petunjuk, isi dan proses, untuk lebih rinci akan dijelaskan dibawah ini dari ketiga teori tersebut:

- a. Teori petunjuk, mengemukakan bagaimana memotivasi para karyawan. Teori ini didasarkan atas pengalaman coba- coba.
- b. Teori isi, teori ini terkadang disebut teori kebutuhan teori ini adalah berkenaan dengan pertanyaan apa penyebab- penyebab perilaku atau memusatkan pada pertanyaan “apa” dari motivasi.
- c. Teori- teori proses berkenaan dengan bagaimana perilaku dimulai dan dilaksanakan atau menjelaskan aspek “bagaimana” dari motivasi. Teori yang termasuk dalam teori proses adalah teori penghargaan, pembentukan perilaku, teori *porter- lawler* dan teori keadilan.

Teori isi dari motivasi memusatkan perhatiannya pada pertanyaan: apa penyebab- penyebab perilaku terjadi dan berhenti?. Jawabannya berpusat pada 1) kebutuhan- kebutuhan, motif- motif atau dorongan- dorongan yang mendorong, menekan, memicu, dan menguatkan karyawan untuk melakukan kegiatan dan 2) hubungan- hubungan karyawan dengan faktor eksternal yang menyarankan, menyebabkan, mendorong, dan mempengaruhi mereka untuk melaksanakan suatu kegiatan.²²

Wibowo berpendapat bahwa beberapa teori motivasi telah diaplikasikan dan diterima dalam praktek kinerja, antara lain dalam bentuk:

- a. *Management By Objectives* (Manajemen Berdasarkan Sasaran)

²²T. Hani Handoko , 2002. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta. H. 255.

Teori ini lebih menekankan pada penetapan tujuan secara partisipatif yang bersifat *tangible* (Nyata), *verifiable* (dapat dibuktikan), *measurable* (dapat diukur).

b. Employee Recognition Programs (Program Memberikan PengakuanPekerjaan)

Teori ini memberikan pengakuan pekerja mencakup memberikan perhatian secara pribadi, menyatakan minat, persetujuan, dan apresiasi terhadap pekerjaan yang dilakukan dengan baik.

c. Employee Involvement Programs (Program Melibatkan Pekerja)

Teori ini melibatkan pekerjaan proses partisipatif yang menggunakan kapasitas pekerja dan dirancang untuk mendorong meningkatnya komitmen dalam keberhasilan.

d. Variable Pay Programs (Program Pembayaran Bervariasi)

Kompensasi dalam program tradisional membayar orang hanya untuk waktu dipekerjaan atau senioritas. *Variable Pay Programs* merupakan bagian pembayar pekerja yang didasarkan pada banyak ukuran kinerja individu.

e. Skill Based Pay Plans (Rencana Pembayaran Berdasarkan Keterampilan)

Skill Based Pay Plans adalah tingkat pembayaran yang didasarkan pada seberapa banyak keterampilan yang dimiliki pekerja atau seberapa banyak pekerja dapat dilakukan pekerja.

f. Flexible Benefits (Pemberian Tunjangan Secara Fleksibel)

Flexible Benefits memberikan kesempatan kepada pekerja untuk memilih tunjangan yang paling sesuai untuk memenuhi kebutuhannya.²³

²³Wibowo , 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.H. 400.

3. Azaz- Azaz Motivasi Kerja

Setiap orang atau setiap pemimpin sangat di tuntut pemahamannya terhadap azas- azas motivasi jika berharap bawahannya dapat bekerja sesuai dengan apa yang telah dirumuskan. Selain itu pemahaman kita akan azas tersebut mendorong untuk memenuhi kebutuhan bawahannya. Adapun azas- azas tersebut, diantaranya:

a. Azas Mengikutsertakan

Azas ini mengajak bawahan untuk ikut berpartisipasi dan memberikan kesempatan kepada mereka untuk memajukan ide- ide, rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan atau ketika akan melakukan tindakan. Pada azas ini motivasi untuk mencapai hasil akan bertambah jika para bawahan diberi kesempatan untuk memberikan ide- ide rekomendai, oleh sebab itu mereka merasa ikut serta bertanggung jawab atas tercapainya tujuan.

b. Azas Komunikasi Menginformasikan secara jelas

Pada azas ini motivasi untuk mencapai hasil cenderung meningkat jika bawahan diberi tahu tentang soal- soal yang mempengaruhi hasil- hasil itu. Semakin banyak mengetahui suatu soal, maka semakin banyak pula perhatiannya terhadap hal- hal tersebut.

c. Azas Pengakuan

Pada azas ini motivasi untuk mencapai hasil cenderung meningkat jika kepada bawahan diberikan pengakuan atau sumbangannya terhadap hasil- hasil yang dicapai.

d. Azas Wewenang Yang Didelegasikan

Pada azas ini motivasi untuk mencapai hasil akan bertambah kalau bawahan diberikan wewenang untuk mengambil keputusan- keputusan yang mempengaruhi hasil- hasil itu, tidak ada kekuatan pendorong yang lebih besar dari pada menjadikan bawahan untuk bertanggung jawab atas sebagian usaha, memberikan wewenang kepadanya untuk mengambil keputusan yang membawa hasil atau kegagalan dan memberikan penghargaan berdasarkan prestasinya.

e. Azas Perhatian Timbal Balik

Pada azas ini, para bawahan biasanya akan dapat dimotivasi untuk mencapai hasil- hasil yang kita inginkan, sejauh kita menaruh minat terhadap hasil- hasil yang mereka inginkan.²⁴

4. Bentuk Motivasi Kerja

Dalam praktik, hampir setiap sekolah menganut caranya sendiri yang kurang lebih tradisional dalam mendesain motivasi. Perbedaan yang terdapat antara satu sekolah dengan sekolah lainnya dalam pemberian motivasi hampir selalu terletak dalam gaya, selera, atau tekanan, dan bukan dalam jenisnya. Pada umumnya bentuk motivasi yang sering dianut oleh sekolah meliputi empat elemen utama, yaitu sebagai berikut:

a. Kompensasi Bentuk Uang

Salah satu bentuk yang paling sering diberikan kepada guru adalah berupa kompensasi. Kompensasi yang diberikan kepada guru biasanya berwujud uang. Sebenarnya pemberian kompensasi bentuk uang sebagai motivasi kerja para guru

²⁴*Op. Cit*, Mesiono. H. 151.

memiliki dua pengaruh perilaku. Keanggotaan adalah pengaruh yang paling luas, yang mempengaruhi guru pada semua tingkat pendapatan. Pengaruh yang kedua adalah negatif, dari sudut pandang sekolah dan cenderung terbatas hanya pada guru yang pendapatannya tidak lebih dari tingkat standar kehidupan yang layak dan cenderung menganggap kompensasi bentuk uang sebagai tidak seimbang.

b. Pengarahan dan Pengendalian

Pengarahan yang dimaksudkan menentukan bagi guru mengenai apa yang harus mereka kerjakan dan apa yang tidak harus mereka kerjakan. Sedangkan pengendalian dimaksudkan menentukan bahwa guru harus mengerjakan hal-hal yang telah diinstruksikan.

Fungsi pengarahan mencakup berbagai proses operasi standar, pedoman dan buku panduan, bahkan manajemen berdasarkan sasaran. Fungsi pengendalian mencakup penilaian kinerja, pemeriksaan mutu, dan pengukuran hasil kerja. Kedua hal tersebut pada dasarnya merupakan metode yang dimaksudkan untuk menyalurkan perilaku guru dalam kegiatan tertentu dan menghindari kegiatan lain dengan menetapkan peraturan dan standar, kemudian memastikan bahwa peraturan tersebut dipatuhi. Pengarahan adalah menentukan dan melarang jenis perilaku tertentu. Adapun pengendalian adalah mengukur hasil kerja dan campur tangan apabila hasil yang dicapai guru kurang memuaskan.

c. Penetapan Pola Kerja Yang Efektif

Pada umumnya reaksi terhadap kebosanan kerja menimbulkan hambatan yang berarti bagi keluaran produktivitas kerja. Karena manajemen menyadari bahwa masalahnya bersumber pada cara pengaturan pekerjaan, mereka menanggapinya

dengan berbagai teknik yang efektif dan kurang efektif. Teknik ini antara lain pengayaan pekerjaan (menyesuaikan tuntutan pekerjaan dengan kemampuan seseorang), manajemen partisipatif (menggunakan berbagai cara untuk melibatkan pekerjaan dalam pengambilan keputusan/ *decision making* yang memengaruhi pekerjaan mereka), serta usaha untuk mengalihkan perhatian para pekerja dari pekerjaan yang membosankan kepada instrumentalia, untuk beristirahat, atau kepada sarana yang lebih fantastis.

Penyesuaian yang efektif dari pola kerja pada kebutuhan guru yang meningkat tidak mungkin terjadi, minimum pada ukuran yang besar, tanpa perubahan besar dalam budaya intern sekolah. Perubahan yang demikian lamban sifatnya dan cenderung ketinggalan dibelakang kebutuhan perubahan tersebut. Untuk jangka waktu yang cukup lama, mungkin akan terus tampak suatu pola kerja yang tidak rata. Beberapa sekolah berhasil menyesuaikan diri dengan kebutuhan akan pekerjaan yang memberikan tantangan, beberapa sekolah lainnya akan mengadakan percobaan secara tidak efektif, dan beberapa sekolah lainnya berusaha untuk menentang atau cenderung historis. Akhirnya, keuntungan ekonomis yang diperoleh sekolah yang berhasil yang menyesuaikan diri mungkin akan membuat sekolah yang ketinggalan tersebut menyadari kenyataan baru.

d. Kebajikan

Kebijakan dapat didefinisikan sebagai suatu tindakan yang diambil dengan sengaja oleh manajemen untuk memengaruhi sikap atau perasaan para guru. Dengan kata lain, kebajikan adalah usaha untuk membuat karyawan bahagia.²⁵

5. Indikator Motivasi Kerja

Dengan demikian motivasi kerja guru dapat diukur melalui indikator motivasi *intrinsik* dan motivasi *ektrinsik*. Motivasi intrinsik timbul karena adanya rangsangan dari dalam diri individu sedangkan motivasi ekstrinsik timbul karena adanya rangsangan dari luar individu. Maka diperoleh indikator motivasi yaitu:

- a. Dorongan untuk sukses
- b. Keinginan diakui keberadaannya
- c. Pengakuan atas prestasi yang dicapai
- d. Upaya untuk mengembangkan karir

C. Stres Kerja

1. Pengerian Stres Kerja

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. Anda hanya merasa sedikit stress kalau anda memiliki waktu dan sumber daya untuk menangani sebuah situasi. Namun jika, anda menganggap diri anda tidak mampu menangani tuntutan- tuntutan yang dibebankan kepada anda, stres yang dirasakan besar. Stres merupakan pengalaman

²⁵*Op. Cit.*, Siswanto. H. 124.

negatif, namun bisa dihindari. Tingkat stres tergantung pada persepsi terhadap situasi dan kemampuan untuk mengatasinya.

Menurut Anas Canggih Pangkas 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.²⁶

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.²⁷

Namun dalam pandangan islam, Islam dengan segala kesempurnaannya datang membawa risalah untuk kehidupan manusia. Stres dalam Islam bukanlah sesuatu yang harus ditakuti atau dihindari. Namun Islam mengajarkan kepada manusia bahwa tuntutan atau ujian hidup ini merupakan sesuatu yang harus dijalani sebagai bagian dari proses kehidupan itu sendiri. Allah berfirman dalam surat Al – Ankabut (29), ayat 2-3

أَحْسِبَ النَّاسَ أَنْ يَتْرَكُوا أَنْ يَقُولُوا إِيَّاكُمْ آمَنَّا وَهُمْ لَا يُفْتَنُونَ ﴿٢﴾
وَلَقَدْ فَتَنَّا الَّذِينَ مِنْ قَبْلِهِمْ فَلَيَعْلَمَنَّ اللَّهُ الَّذِينَ صَدَقُوا وَلَيَعْلَمَنَّ
الْكَاذِبِينَ ﴿٣﴾

²⁶Jurnal Anas Canggih Pamungkas , 2015. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru Sd Muhammadiyah Sapan Yogyakarta*. H. 27.

²⁷Jurnal Cyndu Wahyu Jatmiko, 2015. *Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pendidik Study Kasus Di Guru Sd Negeri Kecamatan Ngrampal Sragen*.

Artinya: “Apakah manusia itu mengira bahwa mereka dibiarkan saja dengan mengatakan: “Kami telah beriman”, sedang mereka tidak diuji lagi (2) Dan sesungguhnya Kami telah menguji orang-orang yang sebelum mereka, maka sesungguhnya Allah mengetahui orang-orang yang benar dan sesungguhnya Dia mengetahui orang-orang yang dusta (3).” (Surat Al – Ankaboot (29), Ayat 2-3)²⁸

Al- Biqa’I menghubungkan awal surah ini dengan akhir surah yang lalu dengan menyatakan bahwa surah yang lalu diakhiri dengan anjuran untuk beramal demi meraih kebahagiaan negeri akhirat dan bahwa setiap orang taat atau durhaka pasti diberi balasan.

Pada surah yang lalu juga dijelaskan bahwa Allah mengetahui yang rahasia dan yang nyata sambil mendorong untuk bersungguh-sungguh mengajak manusia kepada agama-Nya walau sampai mengorbankan jiwa dan harta benda karena Allah adalah penentu segala sesuatu. Dia kekal abadi sedangkan selain-Nya akan punah binasa.

Nah, setelah uraian yang dipaparkan pada akhir surah yang lalu, disini pada awal surahnya melalui huruf-huruf *Alif, Lam, Mim*, diisyaratkan bahwa Allah swt. Mengutus jibril kepada nabi Muhammad saw. Untuk mengajak manusia kepada tuntunan al- qur’an agar, dengan ajakan itu, diketahui isi hati mereka serta terpisah antara yang tulus dan yang culas.

Setelah isyarat itu, Allah mengarahkan firman-Nya kepada yang menduga bahwa siapa yang mengaku beriman tidak akan dituntut membuktikan kebenarannya dengan menyatakan sebagaimana terbaca pada ayat kedua surah ini. Demikian lebih kurang al- biqa’i.²⁹

Nabi Muhammad SAW. pernah mengajarkan doa kepada Abdullah bin Abbas, Beliau berkata: maukah engkau aku ajarkan doa yang kalau engkau ucapkan, Allah akan menghilangkan atau melenyapkan kesusahan dan melunaskan hutang-hutangmu?, doa tersebut adalah:

“Ya Allah ya Tuhan kami, sesungguhnya aku berlindung kepada-Mu daripada keluh kesah dan dukacita, aku berlindung kepada-Mu dari lemah kemauan dan malas, aku berlindung kepada-Mu daripada sifat pengecut dan kikir, aku berlindung kepada-Mu daripada tekanan hutang dan kezaliman manusia.” (HR Abu Dawud 4/353)

Delapan sifat yang dijelaskan dalam do’a Nabi tersebut merupakan sumber stres yang banyak menimpa kehidupan manusia. Maka Nabi menganjurkan kepada

²⁸M. Quraish Shihab. 2002. *Tafsir Al- Misbah Surah Al – Ankaboot Juz 29*. Jakarta: Lentera Hati. H. 9.

²⁹*Op. Cit.* M. Quraish Shihab(*Tafsir Al- Misbah, Surah Al- ‘Ankabut Juz 29*). H. 9.

umatnya agar terhindar dari delapan sifat yang mengakibatkan penyakit hati pada manusia tersebut.

Melihat penjelasan di atas sudah seharusnya sebagai seorang Muslim yang beriman, stress kerja bukanlah masalah yang besar dan menjadi problema kehidupan yang berkepanjangan. Namun stress yang dihadapi di dunia pekerjaan harus dijadikan sebagai sarana mendekatkan diri kepada Allah agar dapat terhindar dari beban dan pikiran yang berat serta dapat dijadikan sebagai sebuah proses kehidupan agar kita menjadi lebih matang menghadapi kehidupan di dunia dan juga di akhirat.

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.

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.³⁰

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.³¹

Dari beberapa pendapat para ahli tentang stres kerja diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah sebuah tekanan yang dirasakan oleh seseorang yang sering

³⁰Syafaruddin dan Anzizhan, 2016. *Psikologi Organisasi Dan Manajemen*. Medan: Larispa. H. 153.

³¹Wibowo, 2011. *Manajemen Perubahan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada. H. 53.

terjadi karna lingkungan pekerjaan yang menuntut yang tidak mementingkan kemampuan dari sumber daya manusianya.

2. Jenis- Jenis Stres Kerja

Menurut candra wijaya mengategorikan jenis stres menjadi dua, diantaranya:

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

Sumber- sumber yang menimbulkan stres disebut stressor, yang mungkin terdapat didalam diri atau diluar dirinya. Faktor- faktor yang menimbulkan stres dapat dikelompokkan menjadi tiga, diantaranya:

- a. Faktor lingkungan kerja, hal- hal yang terdapat dilingkungan kerja dapat menjadi sumber stres. Kondisi fisik dilingkungan kerja yang dapat menimbulkan stres, antara lain: penataan ruangan kerja, prosedur kerja,

tingkat keleluasaan pribadi, sistem ventilasi dan sistem penerangan. Disamping hal-hal yang bersifat fisik, kondisi psikis dilingkungan kerja dapat menjadi sumber stres, contohnya: beban kerja yang berlebihan, desakan waktu, pengawasan yang kurang baik, iklim yang kurang menjamin keamanan, kurangnya umpan balik dari hasil kerja, kurang jelasnya pemberian wewenang, serta perselisihan antar pribadi dan kelompok.

- b. Kondisi lingkungan pada umumnya, lingkungan pada umumnya banyak mengandung sumber-sumber stres. Maksud lingkungan disini misalnya, lingkungan fisik (alam), lingkungan sosial/ budaya, dan sebagainya. Kondisi lingkungan yang kurang memadai dapat menimbulkan stres, contohnya lingkungan perumahan yang kumuh, sarana yang kurang, banyaknya gangguan keamanan, perbedaan latarbudaya yang berbeda dan sebagainya. Peristiwa-peristiwa yang menjadi sumber stres saling berkaitan satu dengan yang lainnya dan saling berpengaruh dengan berbagai aspek kehidupannya yang dapat menimbulkan stres.
- c. Faktor diri pribadi, setiap individu akan memberikan reaksi yang berbeda terhadap tantangan yang datang pada dirinya, bergantung pada kondisi karakteristik pribadinya. Dari sumber dan tantangan yang sama, bisa timbul stres dengan bentuk dan intensitas yang berbeda antara satu dengan yang lainnya. Pada umumnya, mereka yang memiliki tingkat kemandirian yang tinggi relatif mampu menghadapi stres dengan baik. Pribadi yang mandiri, akan mampu mengenal apa yang harus dilakukannya dan mampu pula mengendalikan perilaku yang harus diwujudkan. Biasa pribadi yang

mandiri memiliki ciri 5K, diantaranya: konsisten, komitmen, kendali, kompetensi, dan kreativitas. Pribadi yang mandiri cenderung lebih mampu mengendalikan stres dengan meminimalkan dampak negatifnya dan memaksimalkan dampak positifnya.

Stres yang tidak bisa diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan orang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam lingkungan pekerjaan maupun lingkungan luarnya. Artinya pegawai yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negatif yang pada gilirannya berpengaruh pada prestasi kerja.³²

4. Model Stres Kerja

Dalam Endin Nasrudin, ada tiga model stres kerja berdasarkan bentuknya, diantaranya:

- a. Model stres berdasarkan stimulus, Model stimulus berdasarkan pada analogi sederhana dengan hukum elastisitas. Pendekatan model stimulus ini menganggap stres sebagai ciri-ciri dari stimulus lingkungan yang dalam beberapa hal dianggap mengganggu atau merusak. Model yang digunakan pada dasarnya adalah stresor eksternal akan menimbulkan reaksi stres atau strain dalam diri individu. Pendekatan ini menempatkan stres sebagai sesuatu yang dipelajari dan menekankan pada stimulus yang merupakan diagnosis stres.

³²Jurnal Widya Wulansari dan Ade Parlaungan Nasution. *Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Dan Staff Sdn 006*. H. 3.

- b. Model stres berdasarkan respons, Model ini mengidentifikasi stres sebagai respons individu terhadap stresor yang diterima. Stres sebagai respons non-spesifik yang timbul terhadap tuntutan lingkungan.
- c. Model stres berdasarkan transaksional, Pendekatan mengacu pada interaksi yang timbul antara manusia dan lingkungan dan individu terhadap proses penilaian kognitif yang menjadi mediatornya.

5. Faktor Mempengaruhi Stres Kerja

Faktor yang mempengaruhi stres dapat berasal beberapa stressor dan dapat berasal dari satu stressor. Stressor yang dialami seseorang dapat berbeda antara satu orang dengan orang yang lainnya. Meskipun mereka menghadapi stressor yang sama. Sejumlah faktor yang mempengaruhi perbedaan tingkat stress antara orang yang satu dengan orang yang lainnya ketika menghadapi stressor yang sama adalah perbedaan individual dalam hal:

a. Persepsi

Persepsi merupakan suatu proses yang ditempuh individu untuk mengorganisasi dan menafsirkan kesan- kesan indera mereka untuk memberi makna terhadap lingkungannya. Ini berarti bahwa pemaknaan terhadap kesan- kesan indera atas lingkungannya bersifat individual. Individual yang memersepsikan kesan indera atas lingkungannya secara positif ia akan cenderung kurang stres dibanding dengan mereka yang memersepsikan secara negatif terhadap lingkungannya.

b. Pengalaman dalam menghadapi peristiwa yang menyebabkan stres

Seseorang yang telah berpengalaman dalam menghadapi sebuah peristiwa, akan mengakibatkan dia akan memahami apa yang akan dilakukan untuk menghadapi

situasi yang mengakibatkan stres sehingga seseorang yang berpengalaman menghadapi situasi yang penuh tekanan mungkin tidak mengalami stres yang berbeda dengan orang yang belum mempunyai pengalaman.

c. Kemampuan memprediksi peristiwa penyebab stres

Situasi yang kita hadapi dimasa yang akan datang dapat menimbulkan stres. Misalnya, seseorang akan memberi ceramah dalam sebuah pertemuan penting. Ini semua akan menimbulkan stres karena adanya tuntutan yang menimbulkan ketidakpastian dalam melakukannya. Apabila ia mampu memprediksi apa yang terjadi besok, ia akan mampu mengurangi stres, karena ia dapat mempersiapkan diri untuk menjadi lebih sebelum beraktivitas itu dilakukan.

d. Jenis kepribadian

Para ahli mengemukakan bahwa beberapa jenis kepribadian tertentu cenderung mengalami stres yang lebih tinggi bila menghadapi situasi yang menyebabkan stres. Orang memiliki kepribadian internal *Locus Of Control* diprediksi lebih rendah tingkat stresnya ketika menghadapi situasi yang penuh stres dibandingkan orang yang memiliki kepribadian eksternal *Locus Of Control*.

e. Dukungan sosial

Bukti menunjukkan bahwa dukungan sosial, yaitu hubungan kolegal atau atasan, dapat mengurangi stres. Seseorang yang bekerja dalam suatu lembaga memiliki dukungan para kolegalnya dan merasa nyaman bekerja, ia sangat kurang tingkat stresnya.

f. Permusuhan

Ada seseorang yang mudah terjadi kemarahan dan permusuhan yang tinggi. Orang-orang jenis ini secara kronis mencurigai dan tidak mempercayai orang lain. Kondisi kepribadian yang demikian ini sangat mudah terkena stres.

Menurut Syafaruddin dan Anzizhan, Faktor penyebab stres ada yang berasal dari faktor kehidupan individu (personal factor) dan ada faktor organisasi (eksternal faktor). Adalah penting bagi para manajer atau kepala sekolah untuk memahami dan mampu mengenali penyebab stres sebab hal ini berkaitan dengan stres dalam pekerjaan yang mempengaruhi sikap kerja dan perilaku, diantaranya:

a. Faktor individu

Faktor personal juga sangat banyak mempengaruhi timbulnya stres. Ketika menangani pekerjaan, terjadinya peristiwa meninggalnya anggota keluarga, perceraian, atau kesulitan keuangan pribadi, peristiwa pribadi juga potensi menimbulkan stres. Bila seseorang datang bekerja lalu dia membawa problema pribadi, maka sekolah atau organisasi memiliki banyak masalah yang harus diatasi.

b. Faktor organisasi

Beban kerja yang banyak akan menimbulkan stres, sebagaimana tekanan untuk memelihara kedamaian yang mengatur mesin. Dalam keadaan ekstrim lainnya, pekerjaan yang membosankan akan membuat stres juga. Pribadi yang banyak menghadapi tantangan pekerjaan memiliki banyak kecemasan, depresi, dan penyakit jiwa dari pada yang kurang tantangan pekerjaan. Ditambah disini bahwa faktor organisasi yang menyebabkan stres adalah meliputi aturan yang banyak dan peraturan-peraturan, pimpinan yang kurang respon dan kurang memberikan

dukungan, penyimpangan komunikasi, dan kondisi kerja yang kurang menyenangkan fisik, seperti temperatur terlalu panas, kurang cahaya atau terganggu kebisingan.³³

6. Dampak Stres Kerja

Dalam sebuah penelitian ditemukan bahwa ada dua efek stres yang biasa dirasakan setiap individu, diantaranya:

- a. Efek pada *fsikologis* mereka, seperti jantung berdegup kencang, denyut jantung meningkat, bibir kering, berkeringat, dan mual.
- b. Efek pada *psikologi* mereka, seperti merasa tegang, cemas, tidak dapat berkonsentrasi, bolak-balik ketoilet, ingin meninggalkan situasi stres.

Menurut patricia buhler bila anda gagal dalam mengelola stres, anda bisa mengalami keadaan sebagai berikut:

- a. Semangat rendah
- b. Tingginya tingkat ketidakpuasan pegawai
- c. Komunikasi yang buruk
- d. Pengambilan keputusan yang salah
- e. Rendahnya produktivitas dan kualitas kerja
- f. Menurunnya produktivitas peralatan
- g. Hubungan dengan kolega buruk
- h. Kemacetan kerja
- i. Tingginya angka kecelakaan
- j. Tingginya angka pergantian karyawan
- k. Tingginya tingkat kelambanan

³³*Op. Cit.*, Syafaruddin dan Anzizhan. H. 154.

- l. Tingginya angka absensi³⁴

7. Indikator Stres Kerja

Indikator stres kerja adalah:

- a. Konflik kerja
- b. Karakteristik tugas
- c. Dukungan kelompok
- d. Beban kerja
- e. Waktu kerja

D. Kerangka Pikir

Motivasi kerja adalah suatu sikap mempengaruhi, membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja, baik yang didapat dari diri seseorang maupun dari orang lain yang ada disekitarnya.

Motivasi kerja memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja seseorang salah satunya seorang guru atau tenaga pendidik. Peran motivasi adalah untuk memberikan dorongan dan semangat yang kuat kepada seorang guru agar dapat bekerja dengan baik dan tanpa ada rasa yang keliru. Seorang kepala sekolah/madrasah sangat dituntut dapat memotivasi anggotanya agar kinerja guru tersebut dapat mencapai hasil yang ditentukan.

Keberhasilan guru dalam menyelesaikan sebuah tujuan yang ditentukan oleh pihak sekolah tergantung sejauh mana seorang kepala sekolah/ madrasah dalam memotivasi para guru,

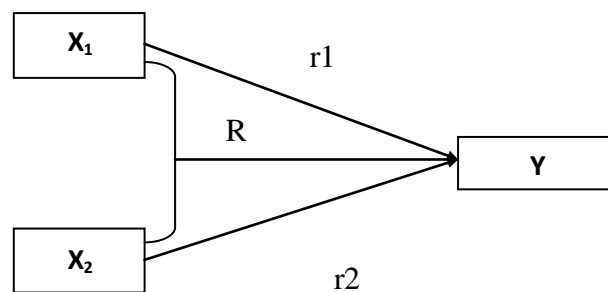
³⁴Patricia Buhler, 2004. *Managemen Skils*. Jakarta: PRENADA. H. 367.

Dalam memotivasi guru seorang kepala sekolah/ madrasah harus dapat memahami sejauh mana anggotanya dapat menerima sebuah tanggung jawab akan tugas yang diberikan kepadanya, jika tidak maka guru tersebut akan bingung dan bisa mengalami stres.

Stres dalam hal ini adalah suatu keadaan dimana seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang memengaruhi dirinya. Kalau seorang kepala sekolah/ madrasah tidak bisa memahami seorang guru atau karyawan maka akan timbul stres, maka kinerja guru tersebut akan menurun dan kinerja guru tersebut akan menurun. Maka dengan ini cara menangani stres adalah dengan memberikan pemahaman, dorongan, dan membangkitkan rasa percaya diri seorang guru didalam sebuah sekolah.

Untuk memperjelas kerangka pikir diatas, maka dapat digambarkan dalam sebuah paradigma penelitian sebagai berikut.

Gambar 2.1 Paradigma Hubungan Antara Variabel X_1, X_2, Y



keterangan:

X_1 : Motivasi Kerja

X_2 : Sters Kerja

Y : Kinerja Guru

- r1 : Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Guru
- r2 : Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Kinerja Guru
- R : Hubungan Antara Motivasi Kerja dan Stres Kerja Dengan Kinerja Guru.

E. Penelitian yang Relevan

Untuk melengkapi dan membantu penelitian ini, peneliti mencari bahan-bahan penelitian yang ada dan relevan dengan penelitian yang akan diteliti. Penelitian tersebut seperti berikut:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Cyndu Wahyu Jatmiko (2015) yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru di SDN Kecamatan Ngrampal Sragen” penelitian ini menyimpulkan bahwa hasil penelitian ini adalah: (1) kinerja dari guru- guru SDN kecamatan Ngrampal Sragen akan meningkat seiring dengan meningkatnya motivasi kerja yang baik. Sebaliknya apabila motivasi kerja menurun maka atau semakin buruk maka akan menurunkan pola kinerja guru- guru SDN kecamatan Ngrampal Sragen, (2) kinerja dari guru- guru SDN Kecamatan Ngrampal Sragen akan turun seiring dengan meningkatnya stres kerja tersebut. Sebaliknya apabila stres kerja menurun maka akan meningkatkan kinerja guru- guru SDN Kecamatan Ngrampal Sragen.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Widya Wulansari dan Ade Parlaungan Nasution yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Dan Staff Sdn 006 ” penelitian ini menyimpulkan bahwa hasil penelitian ini adalah: (1) Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru dan staff SDN 006 Batu Aji. Semakin banyak

motivasi maka semakin meningkat kinerja guru dan staff SDN 006 Batu Aji. Dibuktikan dari hasil perhitungan yang telah dilakukan, diperoleh nilai hitung 2,216 dengan hasil signifikansi sebesar 0,038. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05 dan Ftabel 2,060. (2) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara stres kerja terhadap kinerja guru dan staff SDN 006 Batu Aji. Supaya kinerja lebih meningkat lagi alangkah baiknya jika stres kerja bisa berkurang supaya bisa bekerja lebih fokus lagi. Dibuktikan dari hasil perhitungan yang telah dilakukan, diperoleh nilai thitung 3,081 dengan hasil signifikansi sebesar 0,006. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05 dan Ftabel 2,060. (3) Baik stres kerja, dan motivasi kerja apabila ditingkatkan secara bersama – sama akan berpengaruh terhadap kinerja guru dan staff yang lebih baik lagi. Dibuktikan dari hasil perhitungan yang telah dilakukan, diperoleh nilai Fhitung sebesar 11,175 dengan signifikansi 0,000. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05 dan Ftabel 2,99.

F. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah penelitian, dan dinyatakan dalam bentuk hubungan antara dua variabel atau lebih, merupakan pernyataan yang menyatakan hakikat suatu fenomena. Merujuk kepada kajian teori dan kerangka berpikir yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis penelitian ini adalah:

1. Terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja guru.
2. Terdapat hubungan yang signifikan antara stres kerja dengan kinerja guru.

3. Terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dan stres kerja secara bersama dengan kinerja guru.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Ditinjau dari metode pengumpulan data dan analisis data yang bersifat kuantitatif/statistik maka penelitian ini menggunakan desain kuantitatif. Model analisis kuantitatif biasanya menggunakan data kuantitatif, berupa angka dan perhitungan-perhitungan, baik yang bersifat analisis terhadap variabel-variabel tunggal, maupun hubungan antar variabel atau lebih banyak variabel.³⁵ Desain penelitian kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain deskriptif yang digunakan untuk mendapatkan deskripsi suatu kenyataan atau hubungan antar kenyataan yang telah ada atau telah terjadi pada subjek. Pada penelitian ini yang termasuk hubungan antar kenyataan dapat dilihat dari variabel yang akan diteliti, yaitu motivasi kerja sebagai variabel X_1 , stres kerja sebagai variabel X_2 dan kinerja guru sebagai variabel Y . Pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pendekatan deskriptif korelasional, yang mana digunakan untuk mengetahui kontribusi dari ketiga variabel.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Ponpes MTs Swasta Darul Qur'an yang beralamatkan Dusun 1 Desa Bandar Klippa Kecamatan Percut Sei Tuan. Sekolah tersebut baru berdiri pada bulan Januari 2017. Penelitian dilaksanakan mulai bulan Maret 2018 sampai selesai.

³⁵Jimmy Rumengan. *Metodologi Penelitian Dengan Menggunakan SPSS* (Batam: UNIBA PRESS, 2010). H. 37.

C. Populasi Dan Sampel

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh guru Ponpes MTs Swasta Darul Qur'ane sebanyak 35 orang. Sedangkan sampel yang akan digunakan adalah 20 orang. Jumlah sampel diperoleh dengan menggunakan teknik *probability sampling*. Teknik ini diterapkan karena populasi sangat homogen. Itu sebabnya, dimanapun dan siapapun yang terpilih tidak akan mempengaruhi hasil yang didapatkan. Dalam pengambilan sampel metode yang akan digunakan adalah *total sampling*. Menurut Arikunto, apabila subyeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua populasinya sebagai sampel sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

Tabel 3.1. Data- data Populasi dan Sampel

No	Nama	Mata Pelajaran	Pendidikan Terakhir
1	Harun Parmonangan Nst	Ka. Madrasah / Tauhid	S1 STAIS AL-IKHLAS
2	Muhammad Amin Dalimunthe	Waka. MTs / Tahfizh	S1 IAIN-SU
3	Fitra Pratama Mingka	Ka. Tata Usaha / Tahfizh	S1 UIN-SU
4	Irda Wahidah Nasution	Biologi dan Fisika	S2 UNIMED
5	Hidir Abdullah	Koord. Tahfizh / Tahfizh	S1 UNIV CUT NYAK DIEN
6	Masitoh Dalimunthe	Tajwid	S1 UIN- SU
7	Abdul Rahmat Harahap	Muthala'ah	S1 STAI ROKAN
8	Abdul Rasyid Nst	Tahfizh	S1 STAIS MEDAN
9	Aflah Kahirani	IPS	S1 UNP PADANG
10	Masnuni	Matematika	S1 STKIP RIAMA MEDAN
11	Arsad Siregar	Nahwu	S1 IAIN-SU

12	Ayyub Zaki Siregar	Tahfizh	MAS
13	Bangsawan Dalimunthe	Tahfizh	S1 IAIN-SU
14	Dona Rizaka Lubis	Fiqih	S1 UISU MEDAN
15	Emir Husein Nst	Tahfizh	S1 IAIN-SU
16	H.Ilgahfur Tanjung, Lc	Shorof	S2 IAIN- SU
17	Muslim Jawawi	Hadist	S1 UIN- SU
18	Hj. Cut Latifah	IPA	S1 UNIMED
19	Junita Sari Hasibuan	Tahfizh	S1 UIN-SU
20	Khaniful Khair Siregar	Penjaskes	S1 STOK BINA GUNA
21	Lewis Permana Lubis	Tahfizh	S2 SUNAN KALIJAGA
22	M. Anshor Batubara	Bendahara / Tahfizh	S1 STAIS MEDAN
23	M. Imamul Umam Lubis	Nahwu Dan Ulumul Qur'an	S2 UIN-SU
24	Misba Royani Ritonga	Bahasa Indonesia	S1 UMN AL- WASLIYAH
25	Moncot Siregar	Bahasa Arab	S1 IAIN-SU
26	Muhammad Kurnia Habibi	Matematika	S1 IAIN-SU
27	Najihatul Husna Dalimunthe	Tahfizh	S1 UISU MEDAN
28	Fadillah	Kimia	S1 UNIMED
29	Robiatul Adawiyah Sihombing	SKI / Tarikh	S1 IAIN-SU
30	Sa'yu Ahyana Nst	Tahfizh	S1 UIN-SU
31	Silmi Alawiyah Dalimunthe	Tahfizh	S1 IAIN-SU
32	Suganda	Bahasa Inggris	S1 IAIN LANGSA
33	Yusanti Nst	Tahfizh	S1 UIN-SU
34	Zahara Marhamah Siregar	Bahasa Inggris dan Bahasa Indonesia	S1 UNIV DHARMAWANGSA
35	Zeffri Agusfan	IPS	MAS

D. Defenisi Operasional Variabel Penelitian

1. Kinerja (Y)

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja guru. Kinerja guru sangat penting untuk diperhatikan dan dievaluasi karena guru membangun tugas profesional artinya tugas hanya dapat dikerjakan dengan kompetensi khusus yang dapat diperoleh melalui program pendidikan. Guru memiliki tanggung jawab yang secara garis besar dapat dikelompokkan yaitu guru sebagai pengajar, guru sebagai pembimbing, guru sebagai administrator kelas. Dan Adapun indikator guru tersebut, antara lain:

- a. Perencanaan Pembelajaran
- b. Pelaksanaan Pembelajaran
- c. Evaluasi Pembelajaran

2. Motivasi Kerja (X₁)

Variabel independen pertama dalam penelitian ini adalah motivasi kerja. Indikator motivasi pada penelitian ini dikembangkan hasil survey oleh Vance F, dan Pravin M, dalam “ Measurement Of Maslow’s Need Hierarchy”. Adapun indikator yang dimaksud antara lain:

- a. Dorongan untuk sukses
- b. Keinginan diakui keberadaannya
- c. Pengakuan atas prestasi yang dicapai
- d. Upaya untuk mengembangkan karir

3. Stres Kerja (X₂)

Variabel independen kedua dalam penelitian ini adalah Stres Kerja. Indikator stres kerja adalah:

- a. Konflik kerja
- b. Karakteristik Tugas
- c. Dukungan Kelompok
- d. Beban Kerja
- e. Waktu Kerja

E. Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode Kuesioner Angket. Metode ini dipilih karena beberapa alasan, seperti 1) pengumpulan lebih mudah, 2) pelaksanaannya dapat langsung serempak 3) membutuhkan waktu yang relatif singkat.

Kuesioner yang digunakan adalah kuesioner dengan pertanyaan tertutup yaitu sejumlah pertanyaan yang jawabannya sudah dibatasi sehingga responden tidak mungkin memilih jawaban selain alternatif jawaban yang ditawarkan. Lembar kuesioner (lembar angket) menggunakan skala Likert dengan lima alternatif jawaban yaitu: Selalu (SL), Sering (SR), Kadang-kadang (KD), Jarang (JR), dan Tidak Pernah (TP). Sesuai dengan model skala Likert, maka untuk butir pernyataan positif diberi skor untuk jawaban SL=5, SR=4, KD=3, JR=2, dan TP=1. Sedangkan untuk pernyataan negatif diberi skor untuk jawaban SL=1, SR=2, KD=3, JR=4, dan TP=5. Yang terlibat dalam pengisian kuesioner tersebut adalah guru-guru yang sudah ditetapkan sebagai sampel penelitian. Instrumen ini dilakukan untuk mengumpulkan

data primer dan informasi tentang motivasi kerja dan kinerja guru serta bagaimana kontribusi yang diberikan motivasi kerja terhadap kinerja guru yang ada di MTs Swasta Darul Qur'an Dusun 1 Desa Bandar Klippa sesuai dengan rumusan masalah.

Tabel 3.2. Kisi- Kisi Instrumen Kinerja Guru (Y)

Variabel	Indikator	Nomor Item	Jumlah
Kinerja Guru	Perencanaan pembelajaran	1,2,3,4	18
	Pelaksanaan Pembelajaran	5,6,7,8,9,10,11,12	
	Evaluasi pembelajaran	13,14,15,16,17,18	

Tabel 3.3. Kisi- Kisi Instrumen Motivasi Kerja (X₁)

Variabel	Indikator	Nomor Item	Jumlah
Motivasi Kerja	Dorongan untuk sukses	1,2,3,4,5,6	16
	Keinginan diakui keberadaannya	7,8,9,10	
	Kepuasan dapengakuan atas prestasi yang dicapai	11,12,13	
	Upaya untuk mengembangkan karir	14,15,16	

Tabel 3.4. Kisi- Kisi Instrumen Stres Kerja (X₂)

Variabel	Indikator	Nomor Item	Jumlah
Stres Kerja	Konflik kerja	1,2	9
	Karakteristik tugas	3	
	Dukungan Kelompok	4,5,6	
	Beban kerja	7,8	
	Waktu kerja	9	

F. Uji Coba Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas (kesahihan) digunakan untuk mengetahui sejauh mana butir melaksanakan fungsinya. Untuk mendapatkan validitas angket maka dilakukan analisis validitas. Instrument variable yang berupa angket diuji coba dan dianalisis dengan program SPSS versi 20.

Untuk menguji validitas yaitu dengan menghitung koefisien korelasi (r) butir dengan skor total. Butir dikatakan valid jika nilai (r) > harga kritik r dengan taraf kepercayaan 100%. Sebaiknya korelasi (r) > harga kritik r product moment, maka butir item dikatakan tidak valid (gugur).

Adapun hasil uji validitas instrument variable motivasi kerja (X_1) yang terdiri dari 21 butir, terdapat 16 butir yang valid dan 5 butir tidak valid yaitu terdapat pada nomor 4, 7, 10, 16, dan 18. Hasil uji validitas variable stress kerja (X_2) yang terdiri dari 14 butir, terdapat 9 yang valid dan 5 tidak valid yaitu terdapat pada nomor 3, 4, 6, 12, dan 13. Dan untuk hasil uji validitas variable kinerja guru (Y) yang terdiri dari 26 butir, terdapat 18 butir valid dan 8 butir tidak valid yaitu terdapat pada nomor 1, 2, 4, 6, 14, 15, 18, dan 22. Untuk selengkapnya dapat dilihat pada lampiran.

2. Reliabilitas

Instrument dikatakan reliable apabila instrument tersebut konsisten atau jelas dalam hasil instrumennya sehingga dapat dipercaya. Instrument yang reliable tidak bersifat tendesius yang mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrument yang sudah dapat dipercaya atau reliable akan menghasilkan data

yang dapat dipercaya juga. Uji realibilitas instrument Alpha digunakan rumus Cronbach sebagai berikut dengan menggunakan SPSS versi 20.

Berdasarkan hasil perhitungan relibilitas tes motivasi kerja dapat disimpulkan bahwa 16 butir angket yang telah divalidkan adalah reliable, dan setelah ditafsirkan dengan koefisien korelasi maka instrument angket yang diuji coba memiliki tingkat kepercayaan sangat tinggi dengan Cronbachnya = 0,786. Dengan demikian dari 16 angket yang telah dinyatakan valid dapat dipercaya untuk digunakan dalam penelitian sebagai alat pengumpulan data. Untuk lengkap dapat dilihat pada lampiran...

Untuk hasil perhitungan reliabilitas tes stress kerja dapat disimpulkan bahwa 9 butir angket yang telah divalidkan adalah reliable, dan setelah ditafsirkan dengan koefisien korelasi maka insrumen angket yang diuji cobakan memiliki tingkat kepercayaan yang sangat tinggi dengan Cronbachnya = 0,824. Dengan demikian dari 9 Angket yang telah dinyatakan valid dapat dipercaya untuk digunakan dalam penlitian sebagai alat pengumpulan data. Untuk lebih lengkap dapat dilihat pada lampiran....

Demikian juga halnya untuk hasil perhitungan reliabilitas tes kinerja guru dapat disimpulkan bahwa 18 butir angket telah divalidkan adalah reliable, dan setelah ditafsirkan dengan koefisien korelasi maka instrument angkt yang diuji cobakan memiliki tingkat kepercayaan yang sangat tinggi dengan Cronbachnya = 0,891. Dengan demikian 18 angket yang telah dinyatakan valid dapat dipercaya untuk digunakan dalam penelitian sebagai alat pengumpulan data. Untuk lengkapnya dapat dilihat pada lampiran....

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data adalah kegiatan mengelompokkan variabel dan jenis responden, mendeskripsikan data, mencari tingkat kecenderungan variabel penelitian, menguji persyaratan analisis.

1. Uji Deskripsi Data

Adapun statistic yang digunakan untuk pengujian deskripsi data antara lain adalah mean, (M), Median, Modus, Standar Deviasi (SD) dengan menggunakan program SPSS versi 20. Untuk lebih lanjutnya dapat dilihat pada lampiran..

2. Uji Kecenderungan Data

Untuk mengkatagorikan kecenderungan data masing-masing variabel penelitian digunakan rata-rata skor ideal dan standar deviasi ideal setiap variabel, yang kemudian dikategorikan kecenderungan menjadi 4 kategori dengan dibantu program SPSS versi 20, yaitu.³⁶

$(Mi + 1,5 SDi)$ sampai dengan keatas = tinggi

(Mi) sampai dengan $(Mi + 1,5 SDi)$ = sedang

$(Mi - 1,5 SDi)$ sampai dengan (Mi) = kurang

Mi adalah mean ideal dihitung dengan rumus:

$$Mi = \frac{\text{skor tertinggi} + \text{skor terendah}}{2}$$

SDi adalah standar deviasi ideal dihitung dengan rumus:

$$SDi = \frac{\text{skor tertinggi} - \text{skor terendah}}{6}$$

Untuk lebih lanjutnya dapat dilihat dalam lampiran...

³⁶Suharsimi Arikunto. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rhineka Cipta. H. 40

3. Pengujian Persyaratan Analisis

Agar data penelitian yang diperoleh dapat dipakai dengan menggunakan rumus statistika, pada uji hipotesis penelitian yang menerapkan rumus korelasi sederhana dan korelasi ganda. Maka terlebih dahulu memenuhi prasyarat analisis. Uji persyaratan analisis yang dilakukan adalah untuk mengetahui apakah data penelitian sudah mempunyai sebaran normal, linieritas dan homogeny serta untuk mengetahui apakah data variabel bebas (X) terhadap data variabel terikat (Y). Untuk itu dilakukan uji normalitas, uji linieritas, dan homogenitas dengan menggunakan program SPSS versi 20.

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data adalah dengan menggunakan teknik uji Kolmogororof-Smirnov (Uji K-S) dengan menggunakan taraf signifikansi alpha 0,05. Dalam hal ini uji normalitas dengan menggunakan Program SPSS versi 20. Untuk lebih lanjutnya dapat dilihat dalam lampiran..

b. Uji Lineritas

Pengujian linearitas variabel bebas dengan variabel terikat dilakukan melalui uji Anava (uji F) pada taraf kepercayaan 0,05. Dengan menggunakan program SPSS versi 20.

Dengan pengajuan hipotesis linearitas yang akan diuji sebagai berikut :

- 1) H_0 : Variabel X memiliki hubungan linear terhadap variabel Y
- 2) H_1 : Variabel X tidak memiliki hubungan linear terhadap variabel Y

Selanjutnya kriteria pengambilan keputusan dari uji linearitas ini adalah :

- 1) Terima H_0 : Jika nilai $F_{\text{tabel}} <$ dari F_{hitung} .
- 2) Terima H_1 : Jika nilai $F_{\text{tabel}} >$ dari F_{hitung} .

Dalam hal ini untuk lebih lanjutnya dapat dilihat dalam lampiran...

c. Uji Homogenitas

Uji homogenitas diperlukan untuk melihat apakah data kelompok populasi yang diperoleh memiliki variansi yang homogen atau tidak. Salah satu teknik untuk menguji homogenitas yakni *Uji Barlett*.. Homogenitas data yang diuji adalah Y atas X. kriteria pengujian yang digunakan adalah jika $x^2_{\text{hitung}} < x^2_{\text{tabel}}$, maka varian Homogen, pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ x^2_{hitung} dihitung dengan menggunakan program SPSS versi 20.³⁷ Untuk lebih lanjutnya dapat dilihat dalam lampiran...

H. Pengujian Hipotesis

Setelah persyaratan analisis terpenuhi maka langkah selanjutnya adalah menguji hipotesis dengan menggunakan langkah-langkah berikut yaitu:³⁸

1. Analisis Korelasi

Analisis korelasi dilakukan untuk menguji hubungan masing-masing variabel budaya madrasah (X) dengan motivasi kerja guru (Y).Uji korelasi ini menggunakan rumus korelasi product momen, yaitu korelasi sederhana dan korelasi ganda.Dengan kriteria pengujian diterima apabila $r_{xy} > r_{\text{tabel}}$ pada taraf signifikansi 5%, dengan dibantu program SPSS versi 20. Untuk lebih lanjut boleh lihat dalam lampiran- lampiran...

³⁷Usman dan Akbar.2008. *Pengantar Statistika*. Jakarta: Bumi Aksara. Edisi Kedua. H. 138-139

³⁸*Op. Cit.* Usman. H. 203.

2. Uji Signifikansi Korelasi

Indra Jaya menyatakan bahwa untuk mengetahui hasil penelitian signifikan atau tidak maka dilakukan uji t dan dengan dibantu program SPSS versi 20 dengan rumus:

$$t = r \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

t = harga yang dihitung dan menunjukkan nilai standart deviasi dari distribusi t tabel
(tabel t)

r^2 = koefisien

n = jumlah responden

- a. Jika nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka korelasi **signifikan**
- b. Jika nilai $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka korelasi **tidak signifikan**

Selanjutnya Indra Jaya menyatakan untuk merumuskan besarnya pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y maka dilakukan koefisien penentu atau koefisien determinasi dengan menggunakan rumus:

$$KP = r^2 \times 100\%$$

Dimana:

KP = Koefisien Penentu atau Koefisien determinasi

r = Koefisien Korelasi³⁹

untuk lebih lanjutnya dapat dilihat dalam lampiran- lampiran...

³⁹Indra Jaya.2010. *Statistik Penelitian Untuk Pendidikan*. Bandung: Citapustaka Media Perintis. H. 124

I. Prosedur Penelitian

Prosedur penelitian merupakan langkah-langkah yang dilakukan dalam upaya pencapaian tujuan penelitian. Dalam hal ini prosedur penelitian yang digunakan merujuk pada pendapat Arikunto adalah sebagai berikut:

1. Memilih masalah

Untuk memilih masalah penelitian ini peneliti langsung melakukan observasi ke sekolah Ponpes MTs Darul Qur'an Dusun 1 Desa Bandar Klippa Kecamatan Percut Sei Tuan.

2. Studi pendahuluan

Peneliti melakukan studi pendahuluan dengan dengan mengkaji berbagai teori yang berkaitan dengan masalah penelitian. Selain itu peneliti juga mengkaji berbagai penelitian-penelitian yang telah dilakukan yang sesuai dengan masalah penelitian.

3. Merumuskan masalah

Masalah yang telah ditemukan diformulasikan dalam sebuah rumusan masalah. Pada umumnya rumusan masalah penelitian kuantitatif disusun dalam bentuk pertanyaan.

4. Merumuskan hipotesis

Peneliti merumuskan anggapan sementara dari penelitian yang akan dilakukan.

5. Memilih Pendekatan

Peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif, karena penelitian ini ingin mengungkap seberapa besar hubungan antara variabel x dengan variabel y. Dalam hal

ini peneliti juga menentukan populasi dan sampel yang akan digunakan, serta teknik pengumpulan data yang akan dilakukan.

6. Menentukan dan menyusun instrumen

Peneliti menentukan indikator yang akan digunakan dalam penelitian yang terkait dengan variabel penelitian dan menyusun instrumen penelitian yang akan digunakan.

7. Mengumpulkan data

Peneliti mengumpulkan data-data penelitian melalui teknik pengumpulan data yang telah ditentukan. Dalam hal ini teknik yang akan digunakan dalam bentuk, yaitu: kuesioner.

8. Analisis data

Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan teknik statistic dengan bantuan program SPSS versi 20.

9. Menarik kesimpulan

Membuat kesimpulan dari hasil analisis data yang sudah dilakukan. Hasil analisis data merupakan temuan yang belum diberi makna. Pemaknaan hasil analisis data dilakukan melalui interpretasi yang mengarah pada upaya mengatasi masalah atau menjawab pertanyaan penelitian. Dalam tahapan ini dikemukakan tentang penerimaan atau penolakan hipotesis. Interpretasi dibuat dengan melihat hubungan antara temuan yang satu dengan temuan lainnya. Kesimpulan merupakan generalisasi hasil interpretasi.

10. Menulis laporan

Peneliti menulis laporan penelitian sesuai dengan tata cara penulisan laporan kuantitatif.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data Penelitian

Data yang terkumpul dari hasil penelitian di lapangan ada tiga jenis yaitu : (1) Motivasi Kerja (X_1), (2) Stres Kerja dan (3) Kinerja Guru.

Berdasarkan hasil analisis statistik dasar, rangkuman ketiga deskripsi data tersebut dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.1. Rangkuman Deskripsi Data Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Dengan Kinerja Guru

Statistics		Motivasi Kerja	Stres Kerja	Kinerja Guru
N	Valid	35	35	35
	Missing	0	0	0
Mean		55.09	29.74	79.49
Median		56.00	30.00	80.00
Mode		56	35	85
Std. Deviation		4.895	5.580	6.501
Variance		23.963	31.138	42.257
Range		20	20	23
Minimum		43	20	66
Maximum		63	40	89
Sum		1928	1041	2782

Selanjutnya ditampilkan jenis data masing-masing variabel di atas kedalam uraian berikut ini.

1. Data Variabel Motivasi Kerja (X_1)

Dari hasil pengolahan data pada tabel 1 diperoleh skor rata-rata (*mean*) untuk variabel Motivasi Kerja (X_1) sebesar 55,09; nilai tengah (*median*) sebesar 56,00; nilai yang sering muncul (*modus*) sebesar 56, simpangan baku (*Std. Deviation*) sebesar 4,895; varians (*variance*) sebesar 23,963, sedangkan data terendah (*minimum*) dan tertinggi (*maksimum*) masing-masing sebesar 43 dan 63, hal ini berarti bahwa data mempunyai rentangan dari 43 sampai 63. Secara lengkap deskripsi skor data Motivasi Kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini.

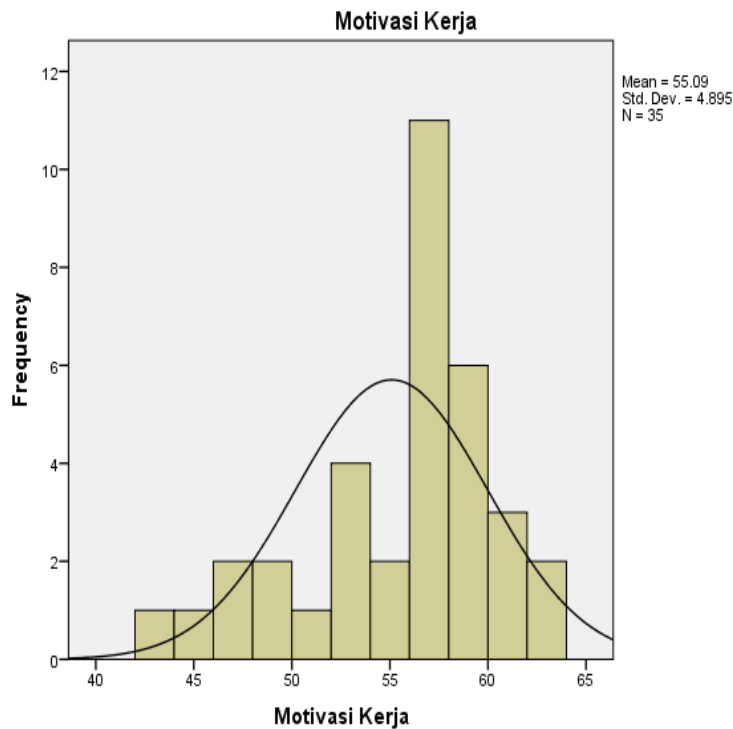
Tabel 4.2. Distribusi Frekuensi Skor Variabel Motivasi Kerja (X_1)

Interval	Frekuensi	Persentase	Persentase Komulatif
43 – 48	4	11,42	11,42
49 – 54	8	22,86	34,28
55 – 60	20	57,14	91,42
61 – 66	3	8,58	100
Jumlah	35	100	

Keterangan :

- F (a) = Frekuensi absolut
- F (r) = Frekuensi relatif
- F(ka) = Frekuensi komulatif absolut
- F (kr) = Frekuensi Komulatif relatif

Tabel 2 di atas menunjukkan sebaran skor Motivasi Kerja (X_1) sebanyak 12 orang (34,28 %) berada di bawah rata-rata kelas interval dan sebanyak 20 orang (57,14 %) berada pada rata-rata kelas interval dan sebanyak 3 orang (34,28 %) di atas rata-rata. Berdasarkan distribusi skor data Motivasi Kerja (X_1) di atas, dapat ditampilkan histogram sebaran datanya sebagai berikut:



Gambar 4.1. Histogram Skor Variabel Motivasi Kerja (X_1)

Dari data pemusatan variabel Motivasi Kerja (X_1) terlihat bahwa nilai mean, median, dan modus relatif sama. Kemudian nilai median dan modus berada dalam kelas interval yang sama pada sebelah kanan nilai mean. Dari data tersebut disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja condong kanan.

2. Data Variabel Stres Kerja (X_2)

Dari hasil pengolahan data pada tabel 1 di atas diperoleh skor rata-rata (*mean*) untuk variabel Stres Kerja (X_2) sebesar 29,74; nilai tengah (*median*) sebesar 30,00; nilai yang sering muncul (*modus*) sebesar 35; simpangan baku (*Std. Deviation*) sebesar 5,580; varians (*variance*) sebesar 31,138; sedangkan data minimum dan maksimum masing-masing sebesar 20 dan 40, hal ini berarti bahwa data mempunyai rentang dari 20 sampai 40. Secara lengkap deskripsi skor data Stres Kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.3. Distribusi Frekuensi Skor Variabel Stres Kerja (X_2)

Interval	Frekuensi	Persentase	Persentase Komulatif
20 – 25	9	25,72	25,72
26 – 31	12	34,28	60,0
32 – 37	11	31,43	91,43
38 – 43	3	8,57	100
Jumlah	35	100	

Keterangan :

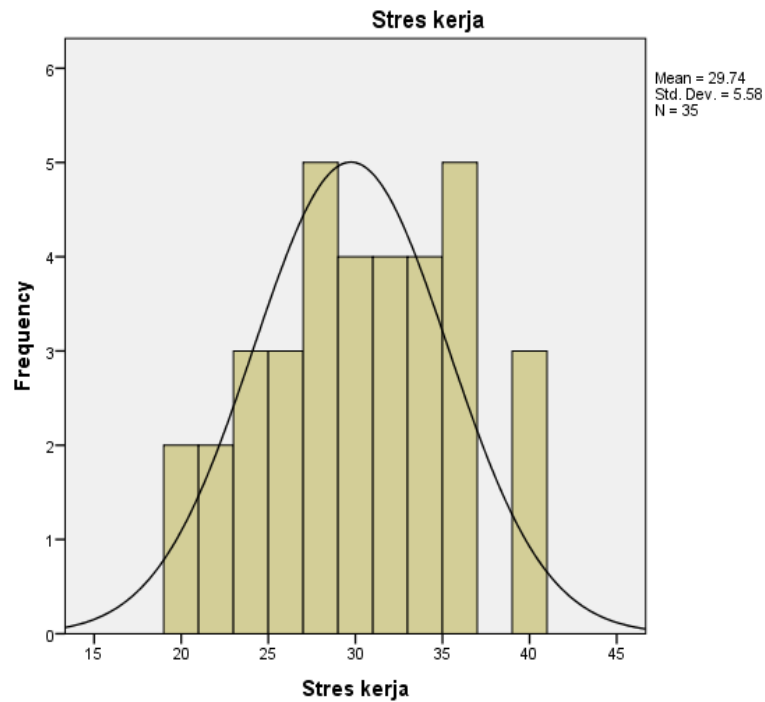
F (a) = Frekuensi absolut

F (r) = Frekuensi relatif

F(ka) = Frekuensi komulatif absolut

F (kr) = Frekuensi Komulatif relative

Tabel 3 di atas menunjukkan sebaran skor stres kerja (X_2) sebanyak 9 orang (25,72 %) berada di bawah rata-rata kelas interval dan sebanyak 12 orang (34,28 %) berada pada rata-rata kelas interval dan sebanyak 14 orang (25,72 %) di atas rata-rata. Berdasarkan distribusi skor data stress kerja (X_2) di atas, dapat ditampilkan histogram sebaran datanya sebagai berikut :



Gambar 4.2. Histogram Skor Variabel Stres Kerja (X_2)

Dari data pemusatan variabel Stres Kerja (X_2) terlihat bahwa nilai mean, median, dan modus relatif sama. Kemudian nilai median dan modus berada dalam kelas interval yang sama pada sebelah kiri nilai mean. Dari data tersebut disimpulkan bahwa variabel Stres Kerja condong kekiri.

3. Data variable Kinerja Guru (Y)

Dari hasil pengolahan data pada tabel 1 di atas diperoleh skor rata-rata (*mean*) untuk variabel kinerja guru (Y) sebesar 79,49; nilai tengah (*median*) sebesar 80,00; nilai yang sering muncul (*modus*) sebesar 85, simpangan baku (*Std. Deviation*) sebesar 6,501; varians (*variance*) sebesar 42,257; sedangkan data minimum dan maksimum masing-masing sebesar 66 dan 89, hal ini berarti bahwa data mempunyai rentang dari 66 sampai 89. Secara lengkap deskripsi skor data Kineja Guru dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.4. Distribusi Frekuensi Skor Variabel Kinerja Guru(Y)

Interval	Frekuensi	Persentase	Persentase Komulatif
66 – 71	4	11,43	11,43
72 – 77	9	25,71	37.14
78 – 83	10	28,57	65,71
84 – 89	12	34,29	100
Jumlah	35	100	

Keterangan :

F (a) = Frekuensi absolut

F (r) = Frekuensi relatif

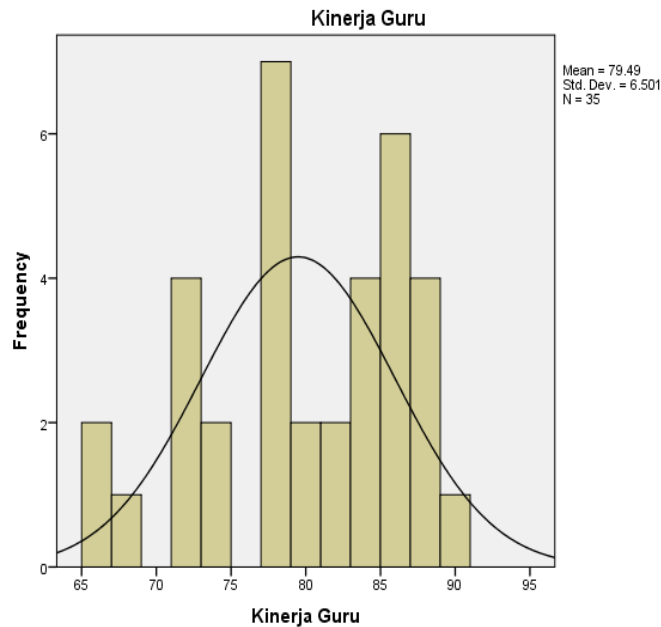
F(ka) = Frekuensi komulatif absolut

F (kr) = Frekuensi Komulatif relative

Tabel 4 di atas menunjukkan sebaran skor kinerja guru (Y) sebanyak 13 orang (37,14 %) berada di bawah rata-rata kelas interval dan sebanyak 10 orang

(28,57 %) berada pada rata-rata kelas interval dan sebanyak 12 orang (37,14 %) di atas rata-rata.

Berdasarkan distribusi skor data Kinerja Guru (Y) di atas, dapat ditampilkan histogram sebaran datanya sebagai berikut :



Gambar 4.3. Histogram Skor Variabel Kinerja Guru (Y)

Dari data pemusatan variabel Kinerja Guru (Y) terlihat bahwa nilai mean, median, dan modus relatif sama. Kemudian nilai median dan modus berada dalam kelas interval yang sama pada sebelah kanan nilai mean. Dari data tersebut disimpulkan bahwa variabel Kinerja Guru condong kekanan

B. Uji Persyaratan Analisis

Data yang diperoleh dari hasil penelitian dianalisis dengan menggunakan statistik. Penelitian ini menggunakan analisis korelasi Sederhana dan Korelasi Ganda. Penggunaan analisis tersebut harus memenuhi persyaratan yang dikehendaki yakni :

1) uji normalitas masing-masing data, 2) uji linieritas, dan 3) uji homogenitas data.

1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data adalah dengan menggunakan teknik uji Kolmogorof-Smirnov (Uji K-S) dengan menggunakan taraf signifikansi alpha 0,05, pengujian ini menjadi sangat penting karena akan dapat memberikan indikasi lebih lanjut apakah data dapat diolah atau tidak dengan menggunakan analisis regresi. Data dari setiap variabel dikatakan normal sebagaimana yang dikemukakan Santoso (2000:74) apabila : 1) Nilai Signifikansi atau nilai probabilitas $< 0,05$, maka distribusi data tidak normal, dan 2) Nilai Signifikansi atau probabilitas $> 0,05$, maka distribusi data normal.

Dengan mengacu pada ketentuan di atas, berikut ini akan disajikan rangkuman uji normalitas data dari setiap variabel penelitian disajikan dalam tabel berikut ini :

Tabel 4.5. Rangkuman Uji Normalitas Data Variabel Penelitian

Variabel Penelitian	K-S	Asymp. Sig (2-tailed)	Keterangan
Motivasi Kerja (X ₁)	1,199	0,113	Normal
Stres kerja (X ₂)	0,541	0,931	Normal
Stres Kerja (Y)	0,806	0,534	Normal

Tabel 5 di atas menunjukkan bahwa *Asymp. Sig (2-tailed)* atau nilai probabilitas X₁ sebesar 0,113, nilai probabilitas X₂ sebesar 0,931 dan nilai probabilitas Y sebesar 0,534. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data ketiga variabel penelitian ini berasal dari data yang berdistribusi normal, karena nilai

signifikansi atau probabilitas dari masing-masing variabel menunjukkan besaran > dari 0,05.

2. Uji Linearitas

Pengujian linearitas variabel bebas dengan variabel terikat dilakukan melalui uji Anava (uji F) pada taraf kepercayaan 0,05. dengan pengajuan hipotesis linearitas yang akan diuji sebagai berikut :

- 1) H_0 : Variabel X memiliki hubungan linear terhadap variabel Y
- 2) H_1 : Variabel X tidak memiliki hubungan linear terhadap variabel Y

Selanjutnya kriteria pengambilan keputusan dari uji linearitas ini adalah :

- 1) Terima H_0 : Jika nilai $F_{tabel} <$ dari F_{hitung} .
- 2) Terima H_1 : Jika nilai $F_{tabel} >$ dari F_{hitung} .

Berdasarkan pada ketentuan di atas, untuk masing-masing variabel yaitu motivasi Kerja (X_1), Stres Kerja (X_2) dengan variabel terikat Kinerja Guru (Y) terangkum dalam table 6 dan 7 di bawah ini :

Tabel 4.6. Rangkuman Uji linearitas Motivasi Kerja (X_1) Dengan Kinerja

Guru(Y)

ANOVA

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2.774	1	2.774	.064	.802
Residual	1433.969	33	43.454		
Total	1436.743	34			

Dari hasil perhitungan seperti pada tabel 6 di atas menunjukkan bahwa variabel Motivasi kerja (X_1) dengan Kinerja Guru (Y) diperoleh angka $F_h = 0,064 <$

$F_t = 4,17$ pada signifikansi $0,802 > 0,05$. Harga signifikansi lebih besar dari $0,05$ menunjukkan syarat linieritas terpenuhi. Dengan demikian analisis dapat dilakukan dengan persamaan $\check{Y} = 50,785 + 0,058 X_1$.

Tabel 4.7. Rangkuman Uji linearitas Stres Kerja(X_2) dengan Kinerja Guru (Y)

ANOVA						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7.588	1	7.588	.175	.678
	Residual	1429.155	33	43.308		
	Total	1436.743	34			

Dari hasil perhitungan seperti pada tabel 7 di atas menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja (X_2) dengan variabel Kinerja Guru (Y) diperoleh angka $F_h = 0,175 < F_t = 4,17$. Berdasarkan perhitungan tersebut terlihat bahwa nilai F_h lebih kecil dari F_t sehingga disimpulkan kedua variabel memenuhi uji linearitasnya. Sementara itu, berdasarkan hasil pengujiannya diketahui bahwa signifikansi $0,678 > 0,05$. Harga signifikansi lebih kecil dari $0,05$ sehingga dapat disimpulkan kedua variabel linear tetapi tidak signifikan dengan persamaan yang terbentuk $\check{Y} = 50,785 - 0,085 X_2$.

Berdasarkan pengujian di atas, diambil kesimpulan bahwa uji persyaratan linearitas dari masing-masing variabel (X_1 dan X_2) telah terpenuhi, dengan demikian dapat dikatakan bahwa data dari masing-masing variabel dapat dijadikan sebagai persyaratan lebih lanjut dalam analisis regresi.

3. Uji Homogenitas Data

Persyaratan ketiga untuk melakukan analisis dalam regresi ganda adalah melakukan uji homegenitas data. Uji homogenitas data bertujuan untuk melihat

apakah varians (ragam) dari suatu data yang dianalisis homogen atau tidak. Salah satu syarat untuk membandingkan atau mengkorelasikan dua kelompok data atau lebih, variansnya relatif harus homogen.

Hasil analisis yang dilakukan secara lengkap disajikan dalam rangkuman tabel berikut ini.

Tabel 4.8. Rangkuman Uji Homogenitas Data
Variabel X_1 , X_2 dan Y

Variabel Penelitian	Chi Kuadrat Hitung	Chi Kuadrat Tabel	Keterangan
Motivasi Kerja (X_1)	17,943	26,29	Homogen
Stres Kerja (X_2)	6,800	28,86	Homogen
Kinerja Guru (Y)	12,114	26,29	Homogen

Dari tabel 8 di atas dapat dilihat bahwa chi kuadrat hitung dari variabel Motivasi Kerja (X_1) diperoleh besaran chi kuadrat hitung 17,943, sedangkan chi kuadrat tabel dengan $df = 16$ diperoleh besaran 26,29. Dengan demikian $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel}$ yaitu $17,943 < 26,29$ pada taraf signifikan 5%, sehingga memberi kesimpulan sebaran data variabel Motivasi Kerja adalah homogen.

Untuk pengujian chi kuadrat hitung dari variabel Stres Kerja (X_2) diperoleh besaran chi kuadrat hitung 6,800, sedangkan chi kuadrat tabel dengan $df = 18$ diperoleh besaran 28,86. Dengan demikian $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel}$ yaitu $6,800 < 28,86$ pada taraf signifikan 5%, sehingga memberi kesimpulan sebaran data variabel Stres Kerja adalah homogen.

Sedangkan pengujian chi kuadrat hitung dari variabel Kinerja Guru (Y) diperoleh besaran chi kuadrat hitung 12,114, sedangkan chi kuadrat tabel dengan df = 16 diperoleh besaran 26,29. Dengan demikian $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel}$ yaitu $12,114 < 26,29$ pada taraf signifikan 5%, sehingga memberi kesimpulan sebaran data variabel Kinerja Guru adalah homogen.

Berdasarkan analisis di atas disimpulkan bahwa masing-masing variabel penelitian (X_1 , X_2 dan Y) berasal dari populasi yang homogen sehingga persyaratan untuk analisis regresi telah terpenuhi.

C. Pengujian Hipotesis

a. Hipotesis pertama: Motivasi Kerja berhubungan secara signifikan dengan Kinerja Guru.

Untuk menguji hipotesis pertama yakni Motivasi Kerja berhubungan secara signifikan dengan kinerja guru digunakan analisis regresi sederhana. Hasil analisis dan perhitungannya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.9. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Sederhana Variabel Motivasi Kerja (X_1) dengan Kinerja Guru (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.044 ^a	.002	-.028	6.592

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Tabel 9 di atas menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara variabel Motivasi Kerja (X_1) dengan Kinerja Guru (Y) sebesar 0,044 dengan demikian hubungan keduanya tergolong Sangat lemah. Sementara itu berdasarkan rangkuman diatas terlihat koefisien determinasi (r^2) yang diperoleh dari hasil perhitungan sebesar 0,002 yang memberikan makna bahwa Motivasi Kerja (X_1) memberikan Hubungan sebesar $0,002 \times 100 \% = 0,2 \%$ dengan (Y).

Selanjutnya untuk menentukan signifikansi hubungan keduanya (Motivasi Kerja Dengan Kinerja Guru) dapat dilihat melalui uji 't'. Melalui uji t yang telah dilakukan ternyata diperoleh $t_{hitung} = 0,064$ sedangkan nilai $t_{tabel} = 2,042$. Oleh karena $t_{hitung} (0,064) < t_{tabel} (2,042)$, hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan sangat lemah dan tidak signifikan antara variabel Motivasi kerja dengan kinerja guru dengan bentuk hubungan linier dan prediktif melalui garis regresi $\hat{Y} = 76,271 + 0,058 X_1$, persamaan garis regresi ini menjelaskan bahwa jika faktor Motivasi kerja meningkat sebesar satu unit maka Kinerja guru akan meningkat sebesar $0,058 + 76,271 = 76,329$ satuan.

Berdasarkan analisis di atas dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja mempunyai Hubungan sangat lemah tetapi tidak signifikan dengan kinerja guru MTs Darul Qur'an. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama penelitian ini telah teruji secara empiris.

b. Hipotesis kedua :Stres Kerja berhubungan secara signifikan dengan kinerja guru.

Untuk menguji hipotesis kedua yakni Stres Kerja secara signifikan dengan Kinerja Guru digunakan analisis regresi sederhana. Hasil analisis dan perhitungannya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.10. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Variabel Stres Kerja (X₂) dengan Kinerja Guru (Y)

Model Summary

Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.073 ^a	.005	-.025	6.581

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja

Tabel 10 di atas menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara variable Stres Kerja (X₂) dengan Kinerja Guru (Y) sebesar 0,073 dengan demikian hubungan keduanya tergolong Sangat lemah. Sementara itu berdasarkan rangkuman diatas terlihat koefisien determinasi (r²) yang diperoleh dari hasil perhitungan sebesar 0,005 yang memberikan makna bahwa Stres Kerja (X₁) memberikan Hubungan sebesar 0,005 x 100 % = 0,5 % dengan (Y).

Selanjutnya untuk menentukan signifikansi hubungan keduanya (Stres kerja Dengan Kinerja Guru) dapat dilihat melalui uji ‘t’. Melalui uji t yang telah dilakukan ternyata diperoleh t_{hitung} = 0,175 sedangkan nilai t_{tabel} = 2,042. Oleh karena t_{hitung} (0,175) < t_{tabel} (2,042), hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan sangat lemah dan tidak signifikan antara variabel Stres kerja dengan dengan kinerja guru

dengan bentuk hubungan linier dan prediktif melalui garis regresi $\hat{Y} = 82,004 - 0,085X_2$, persamaan garis regresi ini menjelaskan bahwa jika faktor Motivasi kerja meningkat sebesar satu unit maka Kinerja guru akan meningkat sebesar $82,004 - 0,085 = 81,919$ satuan.

Berdasarkan analisis di atas dapat disimpulkan bahwa Stres kerja mempunyai Hubungan sangat lemah tetapi tidak signifikan dengan kinerja guru MTs Darul Qur'an. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama penelitian ini telah teruji secara empiris.

c. Hipotesis ketiga : Motivasi Kerja dan Stress Kerja secara bersama-sama berhubungan secara signifikan dengan kinerja guru.

Untuk menguji hipotesis ketiga yakni Motivasi Kerja dan Stres Kerja secara bersama-sama berhubungan secara signifikan dengan Kinerja Guru diperoleh dari analisis regresi ganda. Hasil analisisnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.11 : Hasil Analisis Regresi Ganda Variabel X_1 , X_2 dengan Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.086 ^a	.007	-.055	6.676

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

Tabel 11 di atas menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara variable Motivasi Kerja (X_1), Stres Kerja (X_2) secara bersama-sama dengan Kinerja Guru (Y) sebesar 0,086. Selanjutnya koefisien determinasi (r^2) yang diperoleh dari hasil perhitungan sebesar 0,007 yang memberikan makna bahwa Motivasi Kerja dan Stres

Kerja secara bersama-sama memberikan Hubungan sebesar $0,007 \times 100 \% = 0,7 \%$ bagi Kinerja Guru (Y).

Selanjutnya untuk menentukan signifikansi hubungan secara bersama-sama (Motivasi Kerja dan stress kerja dengan kinerja guru) dapat dilihat melalui uji 'F'. Melalui uji F yang telah dilakukan ternyata diperoleh $F_{hitung} = 0,120$ sedangkan nilai F_{tabel} dengan terlebih dahulu menentukan dk pembilang = k dan dk penyebut = n-k-1 sehingga didapat dk pembilang 2 dan dk penyebut 33 nilai tabelnya adalah 3,32. Oleh karena $F_{hitung} (0,120) < F_{tabel} (3,32)$, hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan tidak signifikan antara variabel motivasi kerja dan stress kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru di MTs Darul Qur'an dengan bentuk hubungan linier dan prediktif melalui garis regresi $\hat{Y} = 78,663 + 0,062 X_1 - 0,086 X_2$, persamaan garis regresi ini menjelaskan bahwa jika faktor Motivasi Kerja Dan Stres Kerja meningkat sebesar satu unit maka Kinerja Guru akan meningkat sebesar $0,062 - 0,086 = -0,024$ satuan.

Berdasarkan analisis di atas dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja Dan Stres Kerja secara bersama-sama mempunyai hubungan yang sangat lemah dan tidak signifikan dengan Kinerja Guru. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga penelitian ini telah teruji secara empiris.

D. Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil pengujian yang telah dilakukan sebelumnya menunjukkan sebaran skor Motivasi Kerja (X_1) sebanyak 12 orang (34,28 %) berada di bawah rata-rata kelas interval dan sebanyak 20 orang (57,14 %) berada pada rata-rata kelas interval dan

sebanyak 3 orang (34,28 %) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka skor Motivasi Kerja umumnya berada di atas rata-rata.

Sebaran skor Stres Kerja (X_2) sebanyak 9 orang (25,72 %) berada di bawah rata-rata kelas interval dan sebanyak 12 orang (34,28 %) berada pada rata-rata kelas interval dan sebanyak 14 orang (25,72 %) di atas rata-rata. Sedangkan sebaran skor Kinerja Guru (Y) sebanyak 13 orang (37,14 %) berada di bawah rata-rata kelas interval dan sebanyak 10 orang (28,75 %) berada pada rata-rata kelas interval dan sebanyak 12 orang (37,14 %) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka Kinerja Guru umumnya berada di atas rata-rata.

Berdasarkan analisis yang dilakukan di atas, diketahui bahwa tiga hipotesis yang diajukan di terima dan telah teruji secara empiris. Hasil analisis hipotesis pertama menunjukkan bahwa terdapat hubungan sangat lemah dan tidak signifikan antara Motivasi Kerja (X_1) dengan Kinerja Guru (Y), hal ini ditandai dengan sumbangan efektifnya sebesar 0,2 %, namun setidaknya temuan penelitian ini menunjukkan bahwa upaya meningkatkan Kinerja Guru di MTs Darul Qur'an salah satu diantaranya ditentukan oleh faktor Motivasi Kerja.

Dalam Skripsi Falah Yusuf dikatakan Motivasi Kerja sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja yang ada disekolah.⁴⁴⁰ Makna dari hasil penelitian ini adalah jika motivasi kerja rendah maka kinerja guru akan rendah, jika stress guru meningkat maka akan rendah pula kinerja guru, begitu pula sebaliknya.

⁴¹Jurnal Falah Yunus. *Hubungan Antara Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Guru SMK Negeri Di Kota Samarinda*. H. 43

Jika motivasi kerja dan stres kerja dikelola dengan baik maka akan berpengaruh pada kinerja guru akan meningkat.

Motivasi kerja merupakan dorongan dari dalam diri seseorang maupun dari luar untuk melakukan sesuatu demi tercapainya tujuan yang diinginkan. Motivasi kerja sangat menentukan kinerja guru, guru yang memiliki motivasi kerja tinggi menyebabkan munculnya semangat untuk bekerja lebih baik, yang pada gilirannya dapat memperbaiki kinerjanya menjadi lebih profesional.

Guru yang motivasi kerjanya rendah biasanya kinerjanya kurang baik, karena motivasi kerja yang rendah menyebabkan malas dan tidak semangat dalam melakukan pekerjaannya. Guru yang tidak memiliki motivasi kerja sama sekali dalam melakukan pekerjaannya pasti asal-asalan dan tidak profesional maka kinerjanya rendah, sehingga peningkatan motivasi kerja guru berhubungan dengan kinerja guru.⁴¹

Hasil penelitian ini juga menemukan bahwa terdapat hubungan yang sangat lemah dan tidak signifikan antara Stres Kerja (X_2) dengan Dengan Kinerja Guru (Y), hal ini ditandai dengan besar sumbangan efektifnya mencapai 0,5 %.

Dari hasil Penelitian Anas Canggih Pamungkas dikatakan bahwa, Stres yang terjadi ditunjukkan dengan merasa gelisah, merasa marah, dan merasa kesulitan dalam melakukan pekerjaannya. Dengan semakin sulitnya tugas yang dihadapi hal tersebut akan menyebabkan perasaan stres yang dirasakan oleh guru.

⁴¹Tesis. Sri Ayu Prasetyoningsih. *Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam sekolah Dasar Kecamatan Bendosari kabupaten Suharjo*. H. 150

Hal tersebut akan mengakibatkan menurunnya kinerja yang dihasilkan. Hal ini diperkuat oleh teori dari Annatan dan Ellitan dalam skripsi Anas Canggih Pamungkas yang menyatakan bahwa salah satu faktor yang menyebabkan stres kerja adalah *Individual stresor*, stres yang berakibat dari dalam diri individu yang muncul akibat konflik dan ambiguitas peran, beban kerja yang terlalu berat, dan kurangnya pengawasan dari pihak organisasi.⁴²

Dari hasil penelitian ini ada beberapa dampak stres kerja yang dialami guru MTs Darul Qur'an yang berhubungan dengan kinerjanya. Stres kerja yang dialami guru ditunjukkan dengan dalam bekerja guru merasa gelisah dalam melakukan pekerjaan sehingga berdampak kurang fokus dalam mengajar. Dampak dari kurang fokusnya seorang guru akan berhubungan dengan kualitas penyampaian materi yang kurang maksimal. Dalam bekerja guru merasa marah sehingga waktu yang digunakan terbuang.

Dampak dari hal tersebut adalah berkurangnya kuantitas materi seharusnya dicapai oleh guru. Selanjutnya dalam bekerja guru merasa kesulitan yang semakin membesar dalam keadaan *di luar* kontrol menghadapi siswa dan tuntutan pekerjaan hal ini menyebabkan tidak optimalnya waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Stres kerja yang dialami ini akan menyebabkan efek negatif terhadap kinerja guru dan dapat menurunkan kinerja guru.

Hasil ini memiliki hasil yang sama dengan Nadeem, et al dalam skripsi Anas Canggih Pamungkas yang menyatakan bahwa adanya hubungan negatif antara stres

⁴²Skripsi. Anas Canggih Pamungkas. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Muhammadiyah Sapen Yogyakarta*. H. 69

kerja dengan kinerja guru. Stres kerja akan memberikan efek yang negatif terhadap kinerja guru dan dapat menurunkan kinerjanya.

Temuan selanjutnya menunjukkan bahwa Hubungan Antara Motivasi Kerja (X_1), Stres Kerja (X_2) secara bersama-sama dengan Kinerja Guru (Y) sebesar 0,086, dengan besaran koefisien determinasi (r^2) yang diperoleh dari hasil perhitungan sebesar 0,007 yang memberikan makna bahwa bahwa Motivasi Kerja dan Stres Kerja secara bersama-sama memberikan hubungan sebesar $0,007 \times 100 \% = 0,7 \%$ bagi Kinerja Guru (Y) sedangkan sisanya sebesar 99,3 % dipengaruhi oleh faktor lain selain Motivasi Kerja dan Stres Kerja. Persamaan garis regresi ganda variabel diperoleh besaran $\hat{Y} = 78,663 + 0,062 X_1 - 0,086 X_2$.

Bertolak dari pembahasan di atas, dan hasil penelitian ini dapat diformulasikan premis bahwa tinggi rendahnya Kinerja Guru sangat ditentukan oleh faktor Motivasi Kerja dan Stres Kerja.

E. Keterbatasan Penelitian

Sebagai manusia yang tak luput dari sifat silap dan lupa serta memiliki kekurangan, menyadari sepenuhnya bahwa penelitian ini masih memiliki keterbatasan-keterbatasan diantaranya :

1. Dalam penelitian yang mengungkapkan Kinerja Guru, peneliti hanya membatasi pada dua variabel saja yaitu Motivasi Kerja Dan Stres Kerja, peneliti menyadari masih banyak variabel lain yang dapat dianggap sebagai faktor pendukung bagi upaya meningkatkan Kinerja Guru MTs Darul Qur'an.

2. Instrumen yang dirancang dan disusun mungkin belum sempurna seperti apa yang diharapkan untuk dapat menjawab seluruh permasalahan dalam penelitian ini.
3. Keterbatasan penelitian yang berasal dari responden, dimungkinkan tidak memberikan tanggapan atau jawaban sebagaimana yang diharapkan, dan kemungkinan terjadi biasa dalam penelitian ini.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Setelah menguraikan hasil penelitian di atas, dapat dikemukakan kesimpulan dari hasil penelitian ini sebagai berikut :

1. Motivasi Kerja berhubungan Dengan Kinerja Guru MTs Darul Qur'an.
2. Stres Kerja berhubungan Dengan Kinerja Guru MTs Darul Qur'an.
3. Motivasi Kerja Dan Kinerja Guru secara bersama-sama berhubungan dengan Kinerja Guru MTs Darul Qur'an.

Terujinya tiga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini secara empiris memberikan simpulan umum bahwa Motivasi Kerja Dan Sres Kerja memiliki Hubungan bagi upaya meningkatkan Kinerja Guru MTs Darul Qur'an

B. Saran-Saran

Berdasarkan hasil penelitian diatas, berikut ini akan dikemukakan beberapa saran, yaitu :

1. Meskipun Kinerja Guru sudah berlangsung dengan baik, namun menurut hemat peneliti perlu terus ditingkatkan. Hal ini mengingat Kinerja Guru haruslah meningkat agar Proses belajar mengajar dapat terlaksanakan dengan baik dan tujuan sekolah akan tercapai.
2. Kepada Kepala Sekolah MTs Darul Qur'an, agar lebih proaktif dan senantiasa memberikan Motivasi kepada para guru agar dapat menjalankan tugas dengan

baik disekolah MTs Darul Qur'an dan juga melihat kemampuan para guru dengan tugas yang diberikan agar dia tidak merasa terbebani.

3. Kepada Guru- Guru MTs Darul Qur'an agar senantiasa meningkatkan kinerja agar program dan tujuan dari sekolah tersebut dapat tercapai dan juga apa yang sudah ibu dan bapak guru rancang dalam proses pembelajaran disekolah dapat tercapai juga.
4. Peneliti lain, dari hasil penelitian ini terlihat bahwa masih banyak faktor lain yang mempengaruhi Kinerja Guru. Memperhatikan hal ini masih terbuka kemungkinan untuk menggunakan variabel lain selain variabel dalam penelitian ini untuk diteliti pada masa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Ayu Prasetyoningsih Sri. 2014. *Hubungan Antara Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam sekolah Dasar Kecamatan Bendosari kabupaten Suharjo* Tesis
- Burhanuddin. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Buhler, Patricia. 2004. *Managemen Skills*. Jakarta: PRENADA
- Falah, Yunus. *Hubungan Antara Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Guru SMK Negeri Di Kota Samarinda*. Jurnal
- Handoko, T. Hani. 2002. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta
- Indra Jaya.2010. *Statistik Penelitian Untuk Pendidikan*. Bandung: Citapustaka Media Perintis
- Jatmiko, Cyndu Wahyu. 2015.*Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pendidik Study Kasus Di Guru Sd Negeri Kecamatan Ngrampal Sragen*.Jurnal Naskah Publikasi
- M. Quraish Shihab. 2002. *Tafsir Al- Misbah Surah At- Taubah*. Jakarta: Lentera Hati
- Mesiono. 2012.*Manajemen Organisasi*. Medan: Perdana Mulya Sarana
- Mulya. 2007. *Menjadi Guru Profesional; Menciptakan Pembelajaran Kreatif Dan Menyenangkan*, Bandung: Rosdakarya
- Nana Sudjana.2002. *Metode Statistika*. Bandung: Tarsito
- Nasrudin, Endin. 2010. *Psikologi Manajemen*. Bandung: CV. Pustaka Setia

- Pamungkas, Anas Canggih. 2015. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru Sd Muhammadiyah Sapen Yogyakarta*,jurnal Akutansi Manajemen
- Rusman. 2011. *Model- Model Pembelajarn Mengembangkan Profesionalisme Guru*. Jakarta: PT. Raja Grafindo
- Rumengan,Jimmy. 2010. *Metodologi Penelitian Dengan Menggunakan SPSS*. Batam: UNIBA PRESS
- Suharsimi Arikunto.2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rhineka Cipta
- Sugiyono.2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Dan R&D*.Bandung:Alfabetha
- Sutrisno, Edy. 2007. *Budaya Organisasi*. Surabaya: Kencana
- Sudaryono. 2017. *Pengantar Manajemen, Teori Dan Kasus*. Yogyakarta: CAPS (Center For Academic Publishing Service)
- Sutrisno,Edy. 2007. *Budaya Organisasi*. Surabaya: Kencana
- Supratikno, Hendrawan, dkk. 2006. *Menejemen Kinerja untuk menciptakan keunggulan bersaing*. Yogyakarta: GRAHA ILMU
- Siswanto. 2005. *Pengantar Manajemen*. Bandung: Bumi Aksara
- Syafaruddin dan Anzizhan. 2016. *Psikologi Organisasi Dan Manajemen*. Medan: Larispa
- Usman dan Akbar.2008. *Pengantar Statistika*. Jakarta: Bumi Aksara. Edisi Kedua
- Wibowo. 2013. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers
- Wijaya, Candra. 2016. *Perilaku Organisasi*. Medan: LPPPI

Winardi. 2011. *Motivasi dan Pemotivasian*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

Wulansari, Widya dan Nasution, Ade Parlaungan, *Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Dan Staff Sdn 006*,
jurnal Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Riau
Kepulauan

Lampiran 1

KUESIONER UNTUK GURU SEBELUM UJI VALIDITAS

HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI PONPES MTs SWASTA DARUL QUR'AN DESA BANDAR KALIPPA KECAMATAN PERCUT SEI TUAN

Petunjuk Pengisian:

1. Semua jawaban tidak ada yang benar maupun salah
2. Berilah tanda centang (V) pada kolom yang merupakan jawaban atas pertanyaan atau pernyataan
3. Jawaban tidak berpengaruh terhadap kondisi bapak, ibu, dan saudara

IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Pangkat/ Golongan :

Pendidikan Terakhir :

1. Kinerja Guru

Keterangan:

SL : Selalu

SR : Sering

KD : Kadang- kadang

JR : Jarang

TP : Tidak Pernah

No	Pernyataan	Pilihan				
		SL	SR	KD	JR	TP

Perencanaan Pembelajaran

- 1 Saya Mengembangkan silabus pembelajaran
- 2 Saya menyusun program tahunan
- 3 Saya menyusun program semester
- 4 Saya menyusun RPP
- 5 Saya memilih metode pembelajaran yang tepat
- 6 Saya menyiapkan alat peraga
- 7 Saya menyusun program evaluasi
- 8 Saya menyusun program perbaikan

Pelaksanaan Pembelajaran

- 9 Saya menyusun program pengayaan
- 10 Saya melakukan urutan-urutan dari rencana

pembelajaran yang telah saya buat

- 11 Saya menyampaikan tujuan pembelajaran
- 12 Saya memberikan motivasi kepada siswa
sebelum pelajaran dimulai
- 13 Saya mengajukan pertanyaan sebelum
pelajaran tentang materi sebelumnya
- 14 Saya menyampaikan materi pelajaran dengan jelas
- 15 Saya menggunakan metode pembelajaran yang sesuai
- 16 Saya menggunakan fasilitas pembelajaran yang
sudah ada dengan baik
- 17 Saya menciptakan suasana tenang saat
Pelajaran
- 18 Saya meminta saran kepada siswa tentang cara saya
mengajar
- 19 Saya mengembangkan materi dalam mengajar

Evaluasi Pembelajaran

- 20 Saya mengajukan pertanyaan tentang materi
yang telah saya ajarkan
- 21 Saya memberikan soal sebagai tes akhir
kepada siswa
- 22 Saya menilai jawaban siswa dilembar jawaban
- 23 Saya mengembalikan lembar jawab setelah

saya nilai kepada siswa

24 Saya mengadakan perbaikan kepada siswa
yang nilainya di bawah KKM

25 Saya mengadakan pengayaan kepada siswa
yang nilainya di atas KKM

26 Saya memberikan tugas rumah kepada siswa

2. Motivasi Kerja

Keterangan:

SL : Selalu

SR : Sering

KD : Kadang- kadang

JR : Jarang

TP : Tidak Pernah

No	Pernyataan	Pilihan				
		SL	SR	KD	JR	TP

Dorongan Untuk Sukses

- | | | |
|---|--|----------------|
| | Mempersiapkan | rencana |
| 1 | pembelajaran akan meningkatkan prestasi kerja. | |
| 2 | Penerapan | berbagai model |

pembelajaran yang sesuai akan meningkatkan kreativitas siswa yang memberi efek pada prestasi kerja.

3 Media pembelajaran yang disediakan menjadi dorongan untuk lebih kreatif dalam mengajar (bekerja).

4 Mengikuti seminar dan pelatihan yang terintegrasi/ relevan dengan tugas pokok guru, dapat meningkatkan prestasi kerja

5 Keinginan berprestasi mendorong saya untuk kreatif membuat variasi media pembelajaran.

6 Keinginan berprestasi mendorong saya untuk melakukan penelitian ilmiah.

7 Keinginan berprestasi mendorong saya untuk kreatif membuat jurnal
8 Kritik dan saran dari siswa dan rekan kerja mendorong saya untuk

melaksanakan tugas dengan baik.

Keinginan diakui keberadaannya

9 Hubungan yang harmonis dengan atasan/kepala sekolah mendorong saya bekerja lebih giat.

10 Hubungan yang harmonis dengan rekan guru disekolah mendorong saya bekerja giat

11 Hubungan yang harmonis dengan tim MGMP mendorong saya bekerja lebih giat.

12 Hubungan yang harmonis dengan karyawan sekolah mendorong saya bekerja lebih giat.

13 Hubungan yang harmonis dengan siswa mendorong saya bekerja lebih giat.

Kepuasan Pengakuan Atas Prestasi Yang Dicapai

14 Jika mengalami kesulitan dalam pekerjaan, saya akan menanyakan dan berkonsultasi kepada rekan kerja bahkan kepala sekolah.

15 Jalinan komunikasi yang baik
dengan siswa dan rekan kerja
mendorong saya untuk
meningkatkan prestasi.

16 Saya meyakini karya yang saya
buat atau penelitian yang saya
lakukan akan meningkatkan KBM

17 Saya yakin media pembelajaran
yang saya siapkan dan saya
gunakan dalam mengajar
memudahkan proses pembelajaran
dan bermanfaat bagi siswa.

18 Saya bersedia mengerjakan tugas
tambahan walaupun mengurangi
jam mengajar atau tatap muka
seperti menjadi wakil kepala
sekolah, menjadi ketua program
keahlian atau sejenisnya untuk
kemajuan karir saya

Upaya untuk mengembangkan karir

19 Keinginan menuju karir
mendorong saya untuk bekerja

lebih giat.

Saya bersedia mengerjakan tugas tambahan yang tidak mengurangi jam mengajar / tatap muka seperti

20 menjadi wali kelas, menjadi pengawas tes semester atau sejenisnya untuk kemajuan karir saya.

Keinginan mengembangkan karir

21 menjadi sumber inovatif dalam mengajar (bekerja).

3. Stres Kerja

Keterangan:

SL : Selalu

SR : Sering

KD : Kadang- kadang

JR : Jarang

TP : Tidak Pernah

No	Pernyataan	Pilihan				
		SL	SR	KD	JR	TP

Konflik Kerja

- 1 Dalam Menjalankan pekerjaan, saya ditekan dengan banyak peraturan
- 2 Kepala sekolah bertindak kurang adil dalam pembagian pekerjaan kepada bawahannya
- 3 Saya resah dengan persaingan diantara rekan kerja

Karakteristik Tugas

- 4 Saya merasa kurang jelas mengenai peran saya disekolah
- 5 Tugas- tugas disekolah ini tidak dikoordinasikan dengan baik sehingga menghambat kegiatan belajar- mengajar
- 6 Peran saya disekolah ini sering bertentangan satu sama lain sehingga membingungkan

Dukungan Kelompok

- 7 Saya kurang didukung oleh keluarga saya bekerja menjadi guru
- 8 Saya sangat didukung oleh keluarga saya bekerja menjadi guru
- 9 Kurangnya dukungan rekan kerja pada saya mengganggu konsentrasi saya dalam bekerja

Beban Kerja

- 10 Saya sering melakukan kesalahan sehingga hasil pekerjaan saya tidak baik
- 11 Tugas- tugas di sekolah ini tidak dikoordinasikan dengan baik sehingga menghambat kegiatan belajar mengajar
- 12 Saya merasa keberatan atas tanggung jawab yang saya emban

Waktu Kerja

- 13 Tugas- tugas lain saya tidak terjadwal dengan baik sehingga saya merasa kelelahan
- 14 Dalam bekerja, saya selalu dikejar waktu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik

Lampiran 2

Responden	Butir Angket Kinerja Guru																	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
2	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4
3	3	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3
4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4
6	4	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4
7	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4
8	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	1
9	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4
10	1	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	3
11	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	2
12	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	3	5	5	5	5	5	4	3
13	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	3
14	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
15	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	3	4
16	3	4	4	4	4	5	4	4	3	4	3	5	4	4	3	3	4	5
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	3
18	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	3
19	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4

Responden	19	20	22	23	24	25	26
1	5	5	5	4	5	5	4
2	4	4	5	4	5	4	4
3	4	5	5	5	5	4	4
4	4	4	4	3	4	5	4

5	4	5	5	5	5	5	5
6	5	5	5	5	5	5	5
7	4	4	5	5	5	5	5
8	4	5	4	4	5	5	3
9	5	5	3	5	3	4	4
10	3	4	4	3	4	5	4
11	4	5	4	4	5	4	4
12	5	5	4	4	5	5	4
13	5	5	5	5	5	5	5
14	4	4	4	5	5	4	4
15	4	4	4	5	4	3	2
16	4	4	4	4	4	3	3
17	5	5	5	5	5	4	4
18	5	5	5	5	5	4	4
19	4	4	4	4	4	4	4
20	5	5	5	5	5	5	5

Uji Coba Motivasi Kerja

Responden	Butir Angket Motivasi Kerja															
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3
2	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3
3	4	4	3	4	3	3	2	4	4	4	3	4	4	3	3	3
4	3	3	3	4	4	2	2	2	4	4	2	3	3	3	3	2
5	3	3	4	4	3	1	3	3	4	4	4	4	4	3	4	1
6	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3
7	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	3	4	4	3	4	2
8	3	2	3	1	1	2	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3
9	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
10	4	3	3	4	3	2	3	3	4	4	4	4	4	3	3	2
11	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3
13	4	4	3	1	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4
14	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4
15	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2
16	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4
17	3	2	3	4	3	1	4	4	2	4	2	3	4	3	2	2
18	3	3	3	1	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

Responden	17	18	19	20	21
1	4	2	3	3	4
2	4	3	4	4	3
3	4	2	3	2	3
4	4	3	3	2	3

5	4	4	4	4	4
6	4	4	4	3	4
7	4	4	4	4	4
8	3	3	3	2	3
9	4	4	4	4	4
10	4	3	3	4	3
11	4	3	4	3	4
12	4	4	3	4	3
13	4	2	2	3	3
14	4	4	3	2	4

Uji Coba Stres Kerja

Responden	Butir Angket Stres Kerja													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3
2	3	4	3	2	3	4	2	4	3	3	3	3	4	4
3	2	2	2	4	3	3	3	3	4	4	4	5	2	2
4	3	3	4	2	3	4	3	3	2	4	3	4	4	4
5	3	4	5	4	3	4	3	2	1	2	2	2	3	3
6	1	2	3	2	2	3	2	2	4	2	3	3	4	3
7	3	4	3	2	3	1	3	4	2	3	3	3	4	4
8	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5
9	5	3	4	5	2	3	2	3	4	2	3	4	3	4
10	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
11	2	2	2	3	3	4	1	1	2	4	4	4	4	4
12	4	4	3	3	3	2	4	3	4	4	4	4	4	5
13	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15	4	3	3	4	4	3	2	2	1	3	3	3	3	3
16	3	3	3	4	4	4	3	3	2	3	2	3	3	4
17	2	3	2	3	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4
18	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	2	2	2
19	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3

20

4 4 4 4 4 4 4 4 4 3 4 3 4 4

Lampiran 3

ISTRUMEN FINAL MOTIVASI KERJA, STRES KERJA DAN KINERJA GURU

HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DAN STRES KERJA DENGAN KINERJA GURU DI PONPES MTs SWASTA DARUL QUR'AN

Petunjuk Pengisian:

4. Semua jawaban tidak ada yang benar maupun salah
5. Berilah tanda centang (V) pada kolom yang merupakan jawaban atas pertanyaan atau pernyataan
6. Jawaban tidak berpengaruh terhadap kondisi bapak, ibu, dan saudara

IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Jenis Kelamin :

Unit Kerja :

1. Kinerja Guru

Keterangan:

SL : Selalu

SR : Sering

KD : Kadang- kadang

JR : Jarang

TP : Tidak Pernah

No	Pernyataan	Pilihan				
		SL	SR	KD	JR	TP

Perencanaan Pembelajaran

- 1 Saya menyusun program semester
- 2 Saya memilih metode pembelajaran yang tepat
- 3 Saya menyusun program evaluasi
- 4 Saya menyusun program perbaikan

Pelaksanaan Pembelajaran

- 5 Saya menyusun program pengayaan
- 6 Saya melakukan urutan-urutan dari rencana pembelajaran yang telah saya buat
- 7 Saya menyampaikan tujuan pembelajaran
- 8 Saya memberikan motivasi kepada siswa sebelum pelajaran dimulai
- 9 Saya mengajukan pertanyaan sebelum

pelajaran tentang materi sebelumnya

10 Saya menggunakan fasilitas pembelajaran yang sudah ada dengan baik

11 Saya menciptakan suasana tenang saat Pelajaran

12 Saya mengembangkan materi dalam mengajar

Evaluasi Pembelajaran

13 Saya mengajukan pertanyaan tentang materi yang telah saya ajarkan

14 Saya memberikan soal sebagai tes akhir kepada siswa

15 Saya mengembalikan lembar jawab setelah saya nilai kepada siswa

16 Saya mengadakan perbaikan kepada siswa yang nilainya di bawah KKM

17 Saya mengadakan pengayaan kepada siswa yang nilainya di atas KKM

18 Saya memberikan tugas rumah kepada siswa

2. Motivasi Kerja

Keterangan:

SL : Selalu

SR : Sering

KD : Kadang- kadang

JR : Jarang

TP : Tidak Pernah

No	Pernyataan	Pilihan				
		SL	SR	KD	JR	TP

Dorongan Untuk Sukses

- 1 Mempersiapkan rencana pembelajaran akan meningkatkan prestasi kerja.
- 2 Penerapan berbagai model pembelajaran yang sesuai akan meningkatkan kreativitas siswa yang memberi efek pada prestasi kerja.
- 3 Media pembelajaran yang disediakan menjadi dorongan untuk lebih kreatif dalam mengajar (bekerja).
- 4 Keinginan berprestasi mendorong

saya untuk kreatif membuat variasi media pembelajaran.

Keinginan berprestasi mendorong

5 saya untuk melakukan penelitian ilmiah.

Kritik dan saran dari siswa dan

6 rekan kerja mendorong saya untuk melaksanakan tugas dengan baik.

Keinginan diakui keberadaannya

Hubungan yang harmonis dengan

7 atasan/kepala sekolah mendorong saya bekerja lebih giat.

Hubungan yang harmonis dengan

8 tim MGMP mendorong saya bekerja lebih giat.

Hubungan yang harmonis dengan

9 karyawan sekolah mendorong saya bekerja lebih giat.

Hubungan yang harmonis dengan

10 siswa mendorong saya bekerja lebih giat.

Kepuasan Pengakuan Atas Prestasi

Yang Dicapai

11 Jika mengalami kesulitan dalam pekerjaan, saya akan menanyakan dan berkonsultasi kepada rekan kerja bahkan kepala sekolah.

12 Jalinan komunikasi yang baik dengan siswa dan rekan kerja mendorong saya untuk meningkatkan prestasi.

13 Saya yakin media pembelajaran yang saya siapkan dan saya gunakan dalam mengajar memudahkan proses pembelajaran dan bermanfaat bagi siswa.

Upaya untuk mengembangkan karir

14 Keinginan menuju karir mendorong saya untuk bekerja lebih giat.

15 Saya bersedia mengerjakan tugas tambahan yang tidak mengurangi jam mengajar / tatap muka seperti menjadi wali kelas, menjadi

pengawas tes semester atau sejenisnya untuk kemajuan karir saya.

Keinginan mengembangkan karir

16 menjadi sumber inovatif dalam mengajar (bekerja).

3. Stres Kerja

Keterangan:

SL : Selalu

SR : Sering

KD : Kadang- kadang

JR : Jarang

TP : Tidak Pernah

No	Pernyataan	Pilihan				
		SL	SR	KD	JR	TP

Konflik Kerja

1 Dalam Menjalankan pekerjaan, saya ditekan dengan banyak peraturan

2 Dalam bekerja, saya selalu dikejar waktu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik

Karakteristik Tugas

- 3 Saya merasa kurang jelas mengenai peran saya disekolah

Dukungan Kelompok

- 4 Saya kurang didukung oleh keluarga saya bekerja menjadi guru
- 5 Saya sangat didukung oleh keluarga saya bekerja menjadi guru
- 6 Kurangnya dukungan rekan kerja pada saya mengganggu konsentrasi saya dalam bekerja

Beban Kerja

- 7 Saya sering melakukan kesalahan sehingga hasil pekerjaan saya tidak baik
- 8 Tugas- tugas di sekolah ini tidak dikoordinasikan dengan baik sehingga menghambat kegiatan belajar mengajar

Waktu Kerja

- 9 Tugas- tugas lain saya tidak terjadwal dengan baik sehingga saya merasa kelelahan

Lampiran 4

Hasil Uji Validitas Angket Kinerja Guru

Responden	Butir Angket Kinerja Guru																	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5
2	5	4	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	5
3	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5
4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5
5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
7	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5
8	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	3	4
9	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	3	3	4	4	5
10	5	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4
11	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4
12	5	5	5	5	4	4	3	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4
13	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4
14	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
15	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	2	4
16	4	4	4	4	3	4	3	5	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4
17	5	5	5	5	3	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	4	4	5
18	4	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5

19	4	4	5	5	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4
20	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
21	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5
22	5	4	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5
23	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5
24	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5
25	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
26	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
27	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5
28	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	3	4
29	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	3	3	4	4	5
30	5	4	5	4	5	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4
31	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4
32	5	5	5	5	4	4	3	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4
33	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4
34	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4
35	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	2	4

Hasil Uji Validitas Angket Motivasi Kerja

Responden	Butir Angket Motivasi Kerja															
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1	4	4	2	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4
2	4	4	3	3	2	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3
3	4	4	2	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	2	3
4	3	3	3	4	2	2	4	2	3	3	3	3	4	3	2	3
5	3	3	4	3	1	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
6	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	2	3	4
7	4	4	2	3	2	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4
8	3	2	3	1	2	3	3	4	4	3	2	3	3	3	2	3
9	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4
10	4	3	4	3	2	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3
11	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
12	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3
13	4	4	2	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3
14	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	4
15	3	3	4	3	2	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3
16	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3
17	3	3	3	3	1	4	2	2	3	4	4	2	4	2	1	2
18	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	2	3
19	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4

20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
21	4	4	4	3	2	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3
22	4	4	2	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	2	3
23	4	4	3	4	2	2	4	3	3	3	3	3	4	4	2	3
24	3	3	4	3	1	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
25	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	2	3	4
26	4	4	2	3	2	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4
27	3	4	4	1	2	4	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3
28	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4
29	4	3	3	3	2	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3
30	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4
31	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3
32	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3
33	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	4
34	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	2	2	4	3	3	3
35	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3

Hasil Uji Validitas Angket Stres Kerja

Responden	Butir Angket Stres Kerja								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	4	4	3	3	4	4	4	3	3
2	3	4	3	2	4	3	2	3	4
3	2	2	3	3	3	4	2	4	2
4	3	3	3	3	3	2	2	3	4
5	3	4	3	3	2	1	2	2	3
6	1	2	2	2	2	4	2	3	3
7	3	4	3	3	4	2	3	3	4
8	4	4	5	4	4	4	4	5	5
9	5	3	2	2	3	4	2	3	4
10	5	5	4	4	4	5	5	4	4
11	2	2	3	1	1	2	1	4	4
12	4	4	3	4	3	4	3	4	5
13	4	4	4	4	4	3	4	4	4
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15	4	3	4	2	2	1	1	3	3
16	3	3	4	3	3	2	3	2	4
17	2	3	4	2	4	4	4	4	4
18	4	3	4	4	4	3	3	3	2
19	4	4	3	4	4	4	3	3	3

20	4	4	4	4	4	4	3	4	4
21	5	3	4	3	3	2	1	2	2
22	4	1	2	2	2	2	4	2	3
23	4	3	4	3	3	4	2	3	3
24	1	4	4	5	4	4	4	4	5
25	4	5	3	2	2	3	4	2	3
26	4	5	5	4	4	4	5	5	4
27	4	2	2	3	1	1	2	1	4
28	5	4	4	3	4	3	4	3	4
29	4	4	4	4	4	4	3	4	4
30	4	3	3	4	4	4	4	4	4
31	4	4	3	4	2	2	1	1	3
32	4	3	3	4	3	3	2	3	2
33	4	2	3	4	2	4	4	4	4
34	4	4	3	4	4	4	4	3	3
35	4	3	4	3	3	4	3	3	3

Lampiran 5

RELIABILITAS KINERJA GURU

Reliability

Case Processing Summary

	N	%
Valid	20	100.0
Cases Excluded ^a	0	.0
Total	20	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.894	26

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted

Butir1	110.60	66.779	.389	.894
Butir2	109.85	69.608	.431	.891
Butir3	109.90	68.832	.509	.890
Butir4	109.90	69.568	.416	.891
Butir5	110.15	66.661	.634	.887
Butir6	110.50	70.579	.161	.898
Butir7	109.90	68.200	.590	.888
Butir8	110.00	66.842	.732	.885
Butir9	110.05	65.839	.711	.885
Butir1 0	110.15	67.503	.660	.887
Butir1 1	110.35	67.503	.457	.890
Butir1 2	110.00	69.158	.446	.891
Butir1 3	110.20	64.695	.601	.887
Butir1 4	110.05	71.418	.176	.896
Butir1 5	110.00	69.474	.334	.893

Butir1 6	110.10	67.674	.519	.889
Butir1 7	110.10	66.621	.630	.887
Butir1 8	111.05	73.839	-.094	.909
Butir1 9	110.20	67.221	.586	.888
Butir2 0	109.95	68.155	.578	.888
Butir2 1	110.10	65.568	.743	.884
Butir2 2	110.10	69.358	.296	.894
Butir2 3	109.90	66.937	.617	.887
Butir2 4	110.15	66.871	.528	.889
Butir2 5	110.50	64.368	.678	.885
Butir2 6	110.00	68.000	.588	.888

RELIABILITAS MOTIVASI KERJA

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

	N	%
Valid	20	100.0
Cases Excluded ^a	0	.0
Total	20	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.902	21

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Butir1	68.30	66.853	.709	.895
Butir2	68.55	65.103	.628	.895
Butir3	68.40	65.621	.817	.893
Butir4	68.45	65.524	.326	.908
Butir5	68.65	66.661	.436	.900
Butir6	69.30	64.432	.489	.899
Butir7	68.75	68.934	.300	.903
Butir8	68.40	67.095	.518	.898
Butir9	68.35	65.713	.680	.894
Butir1 0	68.25	69.355	.402	.900
Butir1 1	68.70	65.695	.601	.896
Butir1 2	68.20	68.063	.634	.897
Butir1 3	68.15	68.766	.597	.898

Butir1 4	68.75	64.303	.763	.892
Butir1 5	68.60	64.147	.726	.892
Butir1 6	69.00	65.368	.426	.902
Butir1 7	68.10	69.779	.516	.900
Butir1 8	68.95	64.261	.425	.903
Butir1 9	68.60	64.884	.655	.894
Butir2 0	68.95	62.787	.591	.896
Butir2 1	68.60	64.884	.756	.893

RELIABILITAS STRES KERJA

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

	N	%
Valid	20	100.0
Cases Excluded ^a	0	.0
Total	20	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.824	14

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted

Butir1	44.00	36.737	.551	.805
Butir2	43.90	37.674	.633	.800
Butir3	44.10	41.358	.276	.824
Butir4	43.95	40.471	.313	.822
Butir5	43.95	39.208	.528	.808
Butir6	43.85	40.345	.322	.822
Butir7	44.30	36.853	.612	.800
Butir8	44.05	37.629	.555	.805
Butir9	44.15	37.187	.445	.815
Butir1 0	44.00	40.105	.435	.814
Butir1 1	43.95	38.787	.576	.805
Butir1 2	43.85	40.134	.377	.818
Butir1 3	43.80	41.747	.287	.822
Butir1 4	43.70	39.484	.452	.813

RELIABILITAS KINERJA GURU

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

	N	%
Valid	35	100.0
Cases Excluded ^a	0	.0
Total	35	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.891	18

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Butir1	74.83	39.087	.488	.887
Butir2	75.11	37.398	.615	.883
Butir3	74.86	38.597	.561	.885
Butir4	74.97	37.970	.645	.883
Butir5	75.11	39.398	.253	.897
Butir6	75.17	38.146	.585	.884
Butir7	75.29	37.798	.480	.888
Butir8	75.00	39.059	.464	.888
Butir9	75.20	35.812	.584	.885
Butir1 0	75.26	40.079	.240	.895
Butir1 1	75.03	36.382	.747	.878
Butir1 2	75.17	38.970	.405	.890
Butir1 3	74.89	38.692	.537	.886
Butir1 4	75.06	36.703	.704	.880

Butir1 5	74.89	37.575	.534	.886
Butir1 6	75.06	36.703	.646	.882
Butir1 7	75.43	35.487	.679	.880
Butir1 8	74.94	38.938	.486	.887

RELIABILITAS MOTIVASI KERJA

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

	N	%
Valid	35	100.0
Cases Excluded ^a	0	.0
Total	35	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.786	16

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Butir1	51.34	21.291	.605	.764
Butir2	51.51	21.728	.370	.776
Butir3	51.83	22.558	.108	.801
Butir4	51.77	20.887	.361	.778
Butir5	52.43	20.487	.344	.782
Butir6	51.49	21.610	.354	.777
Butir7	51.40	20.835	.589	.762
Butir8	51.74	21.197	.444	.770
Butir9	51.29	21.504	.609	.766
Butir1 0	51.26	22.961	.233	.784
Butir1 1	51.80	20.753	.498	.766
Butir1 2	51.66	19.879	.685	.752
Butir1 3	51.17	22.676	.446	.777

Butir1 4	51.91	23.257	.012	.809
Butir1 5	52.00	19.647	.449	.771
Butir1 6	51.69	20.516	.627	.758

RELIABILITAS STRES KERJA

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

	N	%
Valid	35	100.0
Cases Excluded ^a	0	.0
Total	35	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.824	9

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Butir 1	26.11	28.575	.145	.850
Butir 2	26.34	24.820	.576	.801
Butir 3	26.34	26.114	.559	.805
Butir 4	26.51	25.139	.566	.802
Butir 5	26.57	23.370	.743	.780
Butir 6	26.54	23.667	.601	.797
Butir 7	26.77	22.534	.667	.788
Butir 8	26.54	24.550	.592	.799
Butir 9	26.20	27.518	.345	.825

Lampiran 6

Uji Deskripsi Data Mean, Median, Mode dan Std. Deviation

Statistics

	Motivasi Kerja	Stres Kerja	Kinerja Guru
N			
Valid	35	35	35
Missing	0	0	0
Mean	55.09	29.74	79.49
Median	56.00	30.00	80.00
Mode	56	35	85
Std. Deviation	4.895	5.580	6.501
Variance	23.963	31.138	42.257
Range	20	20	23
Minimum	43	20	66
Maximum	63	40	89
Sum	1928	1041	2782

Lampiran 7

Uji Kecendrungan Data Motivasi Kerja, Stres Kerja Dan Kinerja Guru

Motivasi Kerja

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	43	1	2.9	2.9
	44	1	2.9	5.7
	47	2	5.7	11.4
	49	2	5.7	17.1
	51	1	2.9	20.0
	52	2	5.7	25.7
	53	2	5.7	31.4
Valid	54	1	2.9	34.3
	55	1	2.9	37.1
	56	6	17.1	54.3
	57	5	14.3	68.6
	58	2	5.7	74.3
	59	4	11.4	85.7
	60	2	5.7	91.4
	61	1	2.9	94.3
	62	1	2.9	97.1

63	1	2.9	2.9	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Stres Kerja

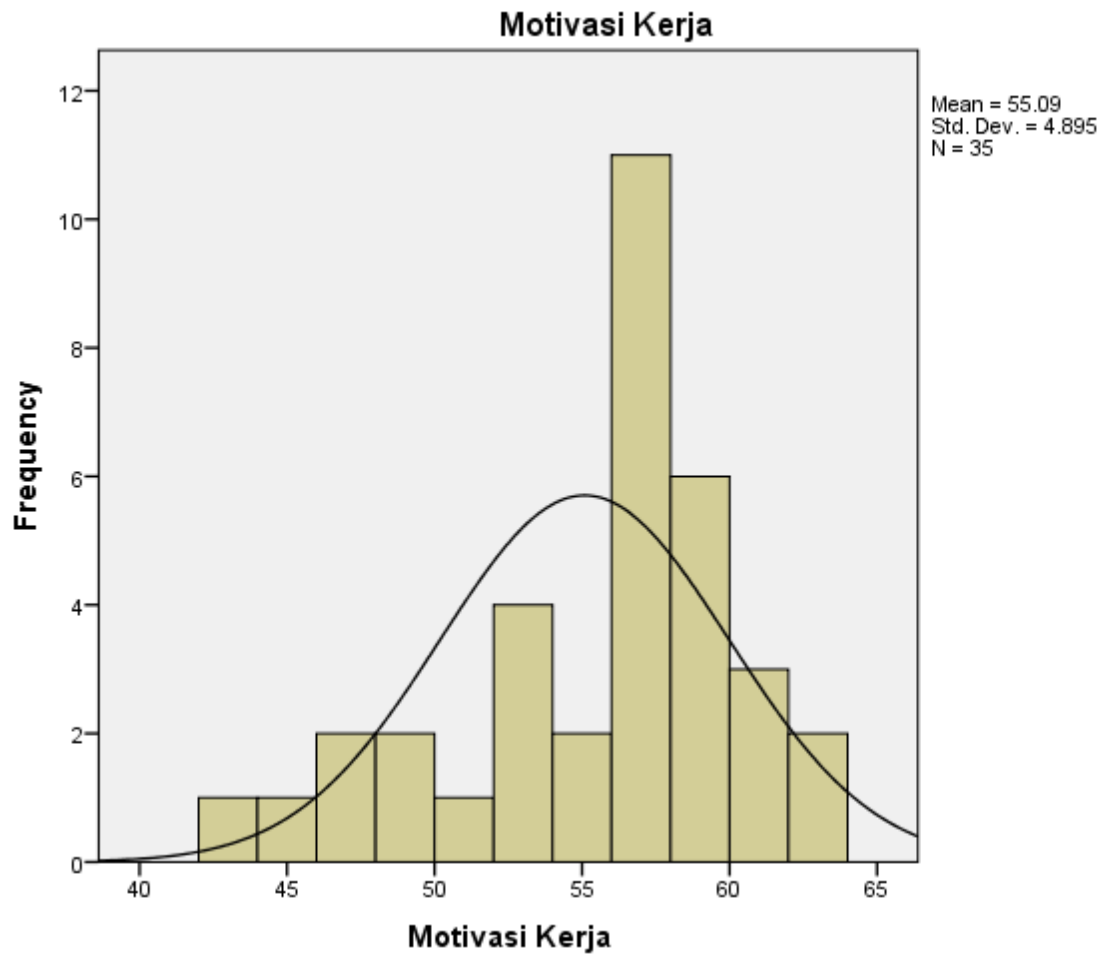
	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
20	2	5.7	5.7	5.7
21	1	2.9	2.9	8.6
22	1	2.9	2.9	11.4
23	2	5.7	5.7	17.1
24	1	2.9	2.9	20.0
25	2	5.7	5.7	25.7
26	1	2.9	2.9	28.6
27	2	5.7	5.7	34.3
28	3	8.6	8.6	42.9
Valid 29	2	5.7	5.7	48.6
30	2	5.7	5.7	54.3
31	2	5.7	5.7	60.0
32	2	5.7	5.7	65.7
33	1	2.9	2.9	68.6
34	3	8.6	8.6	77.1
35	4	11.4	11.4	88.6
36	1	2.9	2.9	91.4
39	1	2.9	2.9	94.3

40	2	5.7	5.7	100.0
Total	35	100.0	100.0	

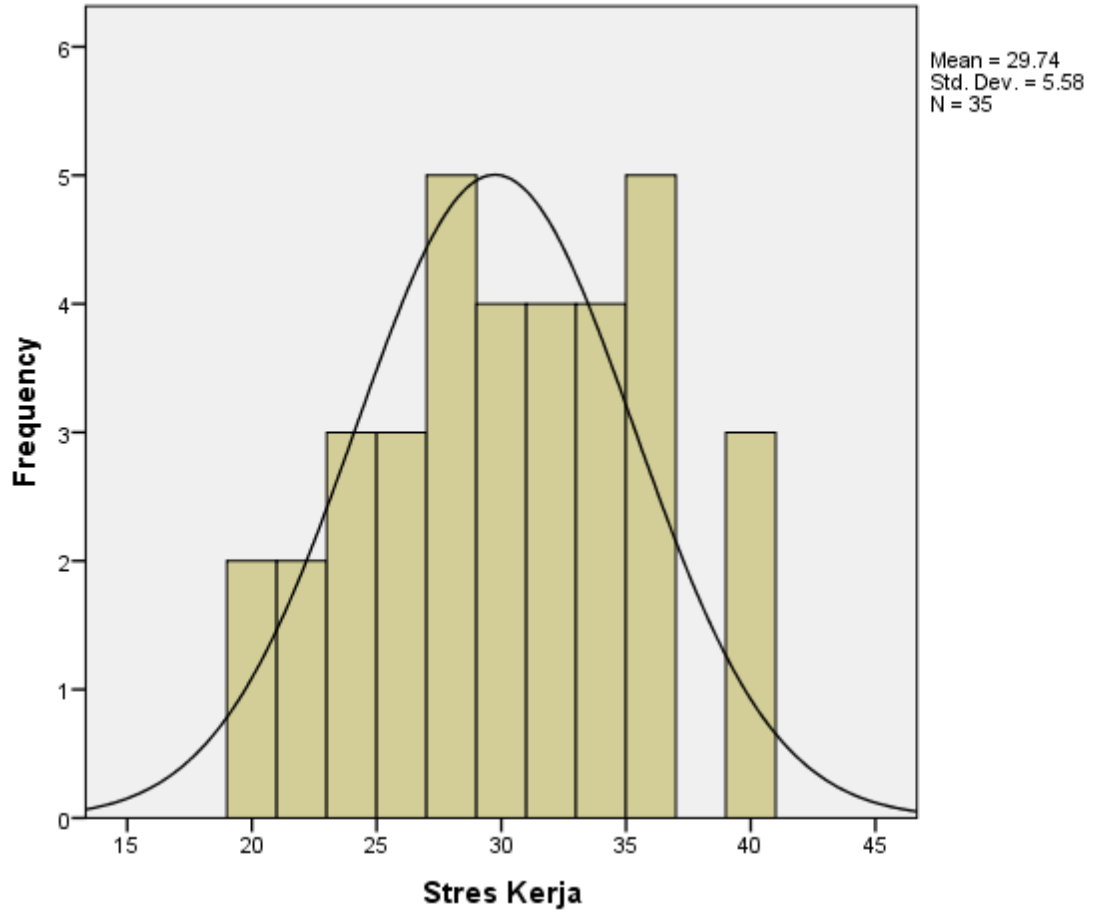
Kinerja Guru

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
66	2	5.7	5.7	5.7
68	1	2.9	2.9	8.6
71	1	2.9	2.9	11.4
72	3	8.6	8.6	20.0
73	1	2.9	2.9	22.9
74	1	2.9	2.9	25.7
77	4	11.4	11.4	37.1
78	3	8.6	8.6	45.7
80	2	5.7	5.7	51.4
Valid 82	2	5.7	5.7	57.1
83	3	8.6	8.6	65.7
84	1	2.9	2.9	68.6
85	5	14.3	14.3	82.9
86	1	2.9	2.9	85.7
87	3	8.6	8.6	94.3
88	1	2.9	2.9	97.1
89	1	2.9	2.9	100.0
Total	35	100.0	100.0	

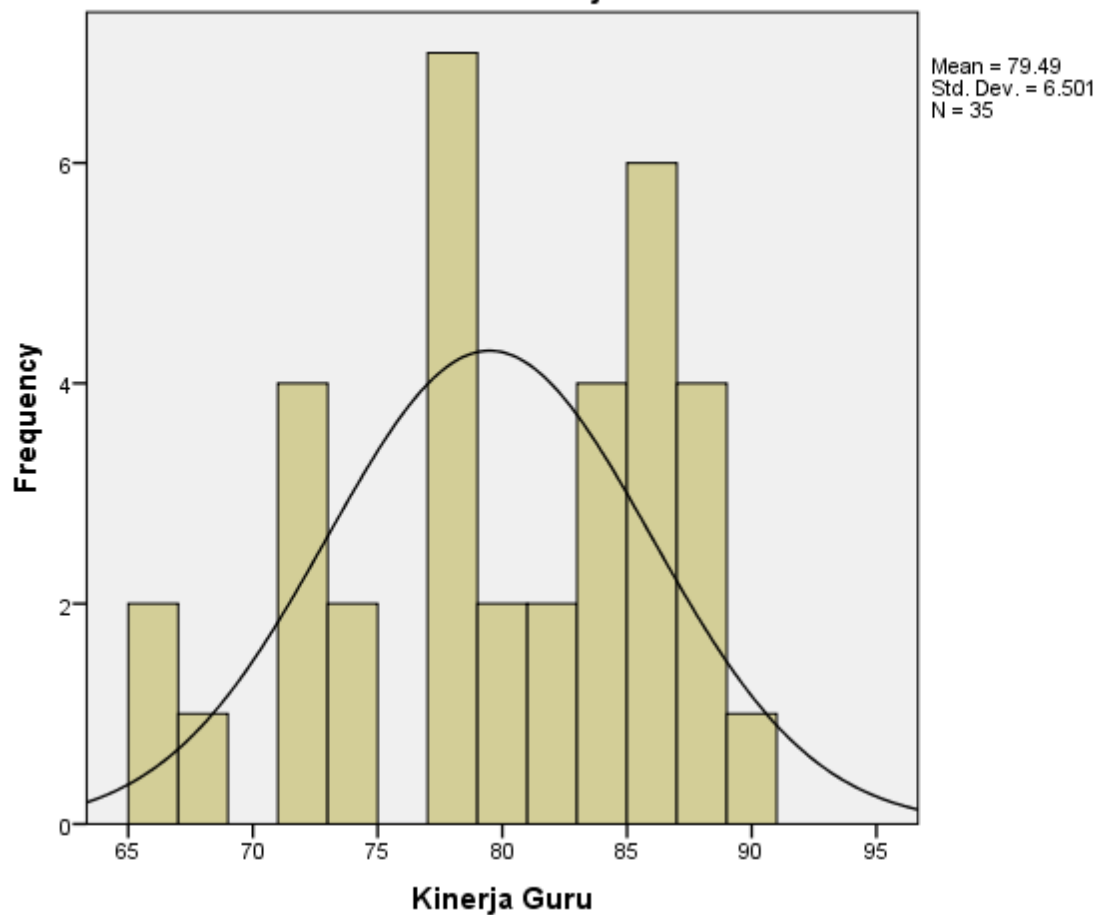
Histogram



Stres Kerja



Kinerja Guru



Lampiran 8

Rangkuman Uji Normalitas Data Variabel Penelitian

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Motivasi Kerja	Stres Kerja	Kinerja Guru
N		35	35	35
Normal Parameters	Mean	55.09	29.74	79.49
	Std. Deviation	4.895	5.580	6.501
	Most Extreme Differences			
	Absolute	.203	.092	.136
	Positive	.072	.059	.075
	Negative	-.203	-.092	-.136
Kolmogorov-Smirnov Z		1.199	.541	.806
Asymp. Sig. (2-tailed)		.113	.931	.534

Lampiran 9

Hasil Perhitungan Uji Linieritas

Rangkuman Uji linearitas Motivasi Kerja (X₁) Dengan Kinerja Guru(Y)

Variables Entered/Removed

Mode	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi Kerja		Enter

Model Summary

Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.044 ^a	.002	-.028	6.592

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2.774	1	2.774	.064	.802 ^b
Residual	1433.969	33	43.454		

Total	1436.743	34			
-------	----------	----	--	--	--

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	76.271	12.770		5.973	.000
1 Motivasi Kerja	.058	.231	.044	.253	.802

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Rangkuman Uji linearitas Stres Kerja(X₂) dengan Kinerja Guru (Y)

Variables Entered/Removed^a

Mode	Variables	Variables	Method
1	Entered	Removed	
1	Stres Kerja ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.073 ^a	.005	-.025	6.581

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	7.588	1	7.588	.175	.678 ^b
1 Residual	1429.155	33	43.308		
1 Total	1436.743	34			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Stres Kerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	82.004	6.118		13.405	.000

Stres					
Kerja	-.085	.202	-.073	-.419	.678

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Lampiran 10

Hasil Perhitungan Uji Homogenitas Data

Variabel X_1 , X_2 dan Y

Motivasi Kerja

	Observed N	Expected N	Residual
43	1	2.1	-1.1
44	1	2.1	-1.1
47	2	2.1	-.1
49	2	2.1	-.1
51	1	2.1	-1.1
52	2	2.1	-.1
53	2	2.1	-.1
54	1	2.1	-1.1
55	1	2.1	-1.1
56	6	2.1	3.9
57	5	2.1	2.9
58	2	2.1	-.1
59	4	2.1	1.9
60	2	2.1	-.1
61	1	2.1	-1.1
62	1	2.1	-1.1

63	1	2.1	-1.1
Total	35		

Stres Kerja

	Observed N	Expected N	Residual
20	2	1.8	.2
21	1	1.8	-.8
22	1	1.8	-.8
23	2	1.8	.2
24	1	1.8	-.8
25	2	1.8	.2
26	1	1.8	-.8
27	2	1.8	.2
28	3	1.8	1.2
29	2	1.8	.2
30	2	1.8	.2
31	2	1.8	.2
32	2	1.8	.2
33	1	1.8	-.8
34	3	1.8	1.2
35	4	1.8	2.2
36	1	1.8	-.8
39	1	1.8	-.8
40	2	1.8	.2

Total	35		
-------	----	--	--

Kinerja Guru

	Observed N	Expected N	Residual
66	2	2.1	-.1
68	1	2.1	-1.1
71	1	2.1	-1.1
72	3	2.1	.9
73	1	2.1	-1.1
74	1	2.1	-1.1
77	4	2.1	1.9
78	3	2.1	.9
80	2	2.1	-.1
82	2	2.1	-.1
83	3	2.1	.9
84	1	2.1	-1.1
85	5	2.1	2.9
86	1	2.1	-1.1
87	3	2.1	.9
88	1	2.1	-1.1
89	1	2.1	-1.1
Total	35		

Test Statistics

	Motivasi Kerja	Stres Kerja	Kinerja Guru
Chi-Square	17.943	6.800	12.114
df	16	18	16
Asymp. Sig.	.327	.992	.736

Lampiran 11

Hasil Perhitungan Pengujian Hipotesis

Hipotesis pertama: Motivasi Kerja berhubungan secara signifikan dengan Kinerja Guru.

Variables Entered/Removed

Mode	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Entered	Removed	
1	Motivasi Kerja	.	Enter

Model Summary

Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.044 ^a	.002	-.028	6.592

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2.774	1	2.774	.064	.802 ^b
Residual	1433.969	33	43.454		

Total	1436.743	34			
-------	----------	----	--	--	--

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	76.271	12.770		5.973	.000
1 Motivasi Kerja	.058	.231	.044	.253	.802

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Hipotesis kedua : Stres Kerja berhubungan secara signifikan dengan kinerja guru.

Variables Entered/Removed^a

Mode	Variables	Variables	Method
1	Entered	Removed	
1	Stres Kerja ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.073 ^a	.005	-.025	6.581

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	7.588	1	7.588	.175	.678 ^b
1 Residual	1429.155	33	43.308		
1 Total	1436.743	34			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Stres Kerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	82.004	6.118		13.405	.000

Stres					
Kerja	-.085	.202	-.073	-.419	.678

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Hipotesis ketiga : Motivasi Kerja dan Stress Kerja secara bersama-sama berhubungan secara signifikan dengan kinerja guru.

Variables Entered/Removed^a

Mode	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Entered	Removed	
1	Stres Kerja, Motivasi Kerja ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. All requested variables entered.

Model Summary

Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.086 ^a	.007	-.055	6.676

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

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	10.678	2	5.339	.120	.887 ^b
Residual	1426.065	32	44.565		
Total	1436.743	34			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

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

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	78.663	14.124		5.569	.000
Motivasi Kerja	.062	.234	.046	.263	.794
Stres Kerja	-.086	.205	-.074	-.421	.676

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

IDENTITAS

Nama : Ahmad Sulaiman
Tempat/Tanggal lahir : Kampung Mesjid, 29 Maret 1995
Alamat : Jln. Letda Sujono Gg Abadi No 5 Medan
Telepon : 0823 6227 4526
Jenis Kelamin : Laki- Laki
Agama : Islam
Email : Ahmadsulaimanas12@gmail.com

RIWAYAT PENDIDIKAN

SD (2003- 2008) : SD Negeri 118380
SMP (2008- 2011) : SMP Negeri 1 Kualuh Hilir
SMA (2011- 2014) : SMA Negeri 1 Kualuh Hilir
Perguruan Tinggi (2014-2018) : Universitas Islam Negeri Sumatera Utara,
Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan, Jurusan
Manajemen Pendidikan Islam

PENGALAMAN MENGAJAR

SD Swasta Islam Azizi : 2016 s/d Sekarang
Demikian daftar riwayat hidup ini saya buat dengan sebenarnya.

Medan, Mei 2018

Ahmad Sulaiman

NIM. 37141006