

Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Kabupaten Aceh Besar

INFO PENULIS

Munawar
Universitas Bina Bangsa Getsempena
nawar10dr@gmail.com

Sariakin
Universitas Bina Bangsa Getsempena
sariakin@bbg.ac.id

INFO ARTIKEL

N: 2776-5148
Vol. 3, No. 1, April 2023
<http://almufi.com/index.php/AJP>

© 2023 Almufi All rights reserved

Saran Penulisan Referensi:

Munawar & Sariakin (2022). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Kabupaten Aceh Besar. *Almufi Jurnal Pendidikan*, 3 (2), 22-29.

Abstrak

Latar belakang penelitian rendahnya kinerja guru di sekolah dilihat dari stres kerja, motivasi dan kepuasan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menjawab pertanyaan utama pengaruh stres kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Kabupaten Aceh Besar. Penelitian ini menggunakan metode Kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh langsung stres kerja terhadap kepuasan kerja dengan P value dibawah 0,05 dengan original sample sebesar $(\beta) = 0,624$ (62,4%), terdapat pengaruh langsung stres kerja terhadap kinerja guru dengan P value dibawah 0,05 dengan original sample sebesar $(\beta) = 0,568$ (56,8%), terdapat pengaruh tidak langsung stres kerja terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja dengan original sample sebesar $(\beta) = 0,098$ (9,8%), terdapat pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dengan P value dibawah 0,05 dengan original sample sebesar $(\beta) = 0,852$ (85,2%), terdapat pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja guru dengan P value dibawah 0,05 dengan original sample sebesar $(\beta) = 0,379$ (37,9%), terdapat pengaruh tidak langsung motivasi kerja terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja dengan Original Sample sebesar $(\beta) = 0,134$ (13,4%) dan terdapat pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja guru dengan P value dibawah 0,05 dengan original sample sebesar $(\beta) = 0,157$ (15,7%).

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

Abstract

The research background is the low performance of teachers in schools seen from work stress, motivation and job satisfaction. This study aims to answer the main question of the effect of work stress, work motivation and job satisfaction on teacher performance in elementary schools in Aceh Besar district. This research uses Quantitative method. The results showed that there was a direct effect of work stress on job satisfaction with a P value below 0.05 with an original sample of $(\beta) = 0.624$ (62.4%), there was a direct effect of work stress on teacher performance with a P value below 0.05 with the original sample is $(\beta) = 0.568$ (56.8%), there is an indirect effect of work stress on teacher performance through job satisfaction with the original sample of $(\beta) = 0.098$ (9.8%), there is a direct effect of work motivation on satisfaction work with a P value below 0.05 with an original sample of $(\beta) = 0.852$ (85.2%), there is a direct effect of work motivation on teacher performance with a P value below 0.05 with an original sample of $(\beta) = 0.379$ (37.9%), there is an indirect effect of work motivation on teacher performance through job satisfaction with the Original Sample of $(\beta) = 0.134$ (13.4%) and there is a direct effect of job satisfaction on teacher performance with a P value below 0.05 with original sample of $(\beta) = 0.157$ (15.7%).

Keywords: Job Stress, Work Motivation, Job Satisfaction, Teacher Performance

A. Pendahuluan

Pendidikan pada hakekatnya merupakan salah satu kebutuhan dasar manusia dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusia guna pencapaian tingkat kehidupan yang semakin maju dan sejahtera. Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 pasal 1 ayat 1 tentang Sistem Pendidikan Nasional mengamanatkan bahwa pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta ketrampilan yang dimiliki dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan di Sekolah Dasar di Kabupaten Aceh Besar. Didapat informasi diantaranya guru, kepala sekolah dan beberapa murid Masalah pertama yang masih dihadapi oleh Sekolah Dasar Kabupaten Aceh Besar adalah belum terciptanya tanggung jawab guru yang tinggi dalam tugasnya, yaitu dalam mendidik, mengajar, membimbing dan mengarahkan. Hal ini dapat dilihat dari nilai ujian tahun terakhir tahun 2022/2023, baik ujian nasional, ujian sekolah, maupun nilai akhir dampaknya, banyak pekerjaan yang terabaikan dan tidak dapat diselesaikan tepat waktu, kualitas pekerjaan yang kurang maksimal, dan banyaknya guru yang tidak mampu menyesuaikan waktu dengan siswa selama proses pembelajaran pada masa pandemi ini. Masalah kedua fakta menunjukkan tingkat kinerja guru di Sekolah Dasar Kabupaten Aceh Besar masih rendah hal ini dilihat dari keefektifan guru dalam mengajar selama ini dimana kurangnya inovasi dari guru dalam mengajar dan menurut beberapa orang tua terlalu banyak tugas yang dibebankan oleh guru terhadap siswa dan penjelasan yang terkadang tidak dapat dipahami siswa dan tentunya hal ini terkait dengan kinerja guru dalam memberikan pembaharuan dalam proses mendidik siswa perlu ditingkatkan.

Robbins (2008:793) menyatakan, stress adalah kondisi dinamik yang dialami individu menghadapi peluang, kendala, atau yang sangat diinginkannya dan hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting Stres yang terkait dengan pekerjaan atau jabatan telah diidentifikasi sebagai salah satu masalah terbesar di lingkungan kerja organisasi. Stres kerja telah dikaitkan secara luas dengan dampak buruk pada kesejahteraan psikologis dan fisik karyawan di banyak pekerjaan, termasuk akademisi di Perguruan Tinggi. Oleh karena itu, stres kerja berdampak pada peningkatan biaya yang besar bagi kesejahteraan karyawan, dan memberi beban keuangan yang cukup besar pada kinerja organisasi (Ekawarna, 2018). Stres kerja adalah stres yang berkaitan dengan pekerjaan. Menurut definisi WHO, stres pekerjaan adalah tanggapan orang-orang pada saat tuntutan dan tekanan kerja tidak sesuai dengan pengetahuan dan kemampuan mereka dalam mengatasinya. Berdasarkan teori stres umum atau teori stres integratif yang meliputi proses subjektif pekerja dan sumber lingkungan objektif atau eksternal, dibangun premis bahwa individu pada prinsipnya akan berusaha untuk menghadapi, memperbaiki, dan meningkatkan sumber daya mereka. Ketika mereka tidak dapat melakukannya maka mereka mengalami stres (Ekawarna, 2018).

Stres adalah respons spesifik yang dibuat tubuh terhadap semua tuntutan nonspesifik. Contohnya, mencakup tantangan (misalnya akan menyiapkan presentasi dihadapan orang penting), ancaman (misalnya ketika kompetensi kita dipertanyakan), atau berjuang untuk memenuhi harapan orang lain dan cenderung tidak realistis (misalnya seseorang diharapkan menjadi seorang manajer yang kompeten, namun sebenarnya ia hanya pandai dalam pekerjaannya dan tidak pandai mengelola). Tidak peduli apa pun situasinya, ketika tuntutan yang ada melebihi sumber daya yang seseorang miliki maka tubuh dan pikiran akan terpacu, dan semua sistem disesuaikan untuk melawan tantangan (sering kali berhasil) atau melarikan diri dari situasi ini untuk menghindari bahaya (Ekawarna, Stress Jabatan: Penyebab dan Implikasinya, 2020)

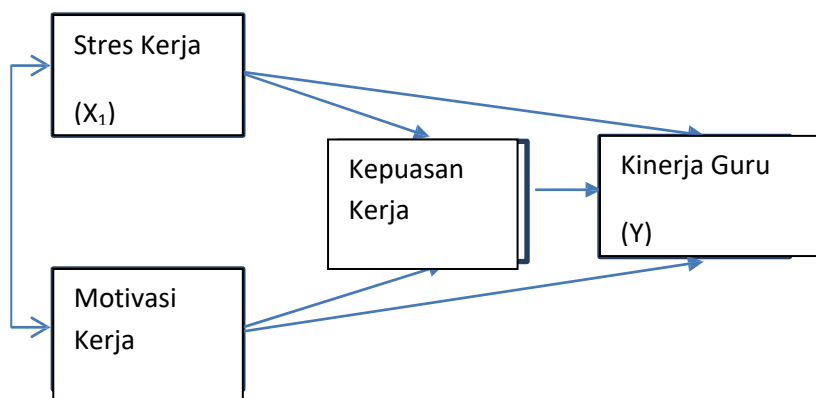
Penelitian para ahli tentang kepuasan kerja menghasilkan pendapat yang beragam diantaranya Munawar (2020) dalam penelitiannya *The implications of the results of the study are explained Principal's leadership, work motivation, and job satisfaction have a direct positive effect on teacher performance. This shows that teacher performance can be improved by increasing the principal's leadership, work motivation, and job satisfaction*, Adelina, Ekawarna & Rosmiati terdapat pengaruh keadilan kompensasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen guru honorer di Kelompok Mata Pelajaran IPS pada SMA Negeri se-Kota Jambi. Penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya oleh Yulie Jantining Sih dari Universitas Negeri Malang, penelitian ini dilakukan terhadap 202 guru SD Negeri di Kota Mojokerto. Penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berhubungan positif terhadap kinerja guru SD Negeri di Kota Mojokerto. Produktivitas seseorang akan meningkat bila dalam organisasi ada aktivitas hubungan manusiawi yang membawa kepuasan sosial dan psikologis pekerja. Kepuasan sosial menuntut kebebasan bersosialisasi dalam pelaksanaan tugas, sedangkan kepuasan psikologis dapat terpenuhi dengan memberi kesempatan kepada seseorang untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan manajerial. Dengan demikian akan diperoleh kepuasan yang lebih besar yang akan meningkatkan kinerja dan produktivitas.

Adapun batasan masalah dari penelitian ini adalah Pertama penelitian ini memfokuskan bagaimana kinerja guru di Sekolah Dasar di Kabupaten Aceh Besar dalam hal ini mempertimbangkan kondisi dan lokasi penelitian. Kedua, penelitian ini ada pembatasan mengenai pengumpulan data, penulis menggunakan kuesioner atau angket sebagai instrument dalam pengumpulan data, dimana penulis menyebarkan angket kepada guru Sekolah Dasar di Kabupaten Aceh Besar. *Ketiga* penelitian ini secara operasional fokus dibatasi pada empat penelitian, yakni: stres kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja guru Sekolah Dasar dengan indikator untuk setiap variabel yang diteliti hanya indikator yang dimulai dari persepsi guru.

Pentingnya penelitian dilakukan pertama, memberikan sumbangan teori sebagai sarana mengembangkan ilmu pengetahuan yang secara teoritis dipelajari serta secara khusus pengetahuan tentang peningkatan kinerja guru, juga sebagai bahan pertimbangan dalam penelitian-penelitian yang serupa dimasa yang akan datang yang berkaitan dengan pengetahuan untuk mengetahui kinerja guru serta dapat dikembangkan lebih baik lagi dengan meneliti faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru. Kedua menambah pengetahuan dalam melaksanakan tugas keseharian sebagai guru untuk bekerja dengan sungguh-sungguh dan kinerja yang tinggi, sehingga akan mencapai hasil yang optimal, serta membantu guru untuk meningkatkan kinerjanya lebih profesional sebagai staf pendidik, serta dapat member sumbangan teori. *Ketiga* mengembangkan khasanah pengetahuan, serta bahan rekomendasi dan rujukan bagi pemerintah Kabupaten Aceh Besar maupun pihak terkait lainnya dalam kegiatan perencanaan pembangunan di Kabupaten Aceh Besar. *Keempat* penelitian ini dapat melihat bagaimana kinerja guru khususnya guru di Sekolah Dasar di Kabupaten Aceh Besar sehingga nanti bisa menjadi rujukan atau patokan yang dapat memberikan informasi mengenai keadaan ataupun kerja guru Sekolah Dasar di Kabupaten Aceh Besar.

B. Metodologi

Adapun kerangka berpikir dari penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 1. Model Hubungan Struktural Variabel

Hipotesis Penelitian ini bertujuan menguji pengaruh variable X_1 (Stres Kerja), X_2 (Motivasi Kerja), X_3 (Kepuasan Kerja) terhadap Y (Kinerja Guru). Oleh karena itu, hipotesis penelitian yang diajukan adalah:

- H1: Terdapat pengaruh langsung stres kerja terhadap kepuasan kerja.
- H2: Terdapat pengaruh langsung stres kerja terhadap kinerja guru.
- H3: Terdapat pengaruh tidak langsung stres kerja terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja.
- H4: Terdapat pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kepuasan kerja.
- H5: Terdapat pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja guru.
- H6: Terdapat pengaruh tidak langsung motivasi kerja terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja.
- H7: Terdapat pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja guru.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan mengkaji fakta-fakta yang telah terjadi serta semua data dan informasi diwujudkan dalam bentuk angka, dengan analisis secara statistik. Populasi menurut (Sugiyono, 2018) adalah wilayah generalisasi yang meliputi objek atau subyek yang diukur, diinventarisasi, dan karakteristik terpilih yang ditentukan oleh peneliti untuk analisis dan ditarik kesimpulan populasi pada penelitian ini sejumlah di Kabupaten Aceh Besar., pemilihan sampel secara *Probability Sampling* diperoleh 11 Sekolah Dasar Negeri di Kabupaten Aceh Besar. terdiri dari 126 guru baik yang PNS maupun yang honorer.

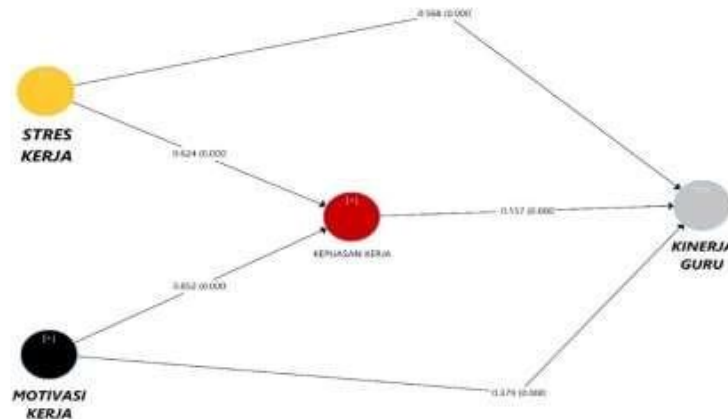
Teknik *probability sampling* dipilih untuk pengambilan sampel penelitian. Teknik tersebut merupakan suatu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama pada setiap anggota populasi untuk dijadikan anggota sampel. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan seluruh populasi sebagai responden, artinya teknik sampling yang diambil adalah total sampling hal ini mempertimbangkan penulis memiliki akses kesemua sample maka dari itu penulis mengambil seluruh populasi untuk instrumen penelitian ini.

Penelitian ini menggunakan desain penelitian survey. Proses penelitian survey dengan menyebarkan angket kepada responden yang telah ditentukan secara acak dan merupakan suatu fenomena sosial dalam bidang pendidikan yang menarik perhatian peneliti. Pada penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengumpulan data berupa wawancara untuk penyusunan latar belakang dan juga instrumen dalam pengumpulan data penelitian ini menggunakan kuesioner/angket. Penelitian yang berkualitas tentu didukung adanya instrumen penelitian yang merupakan alat pengumpul data. Data penelitian ini dikumpulkan dilakukan melalui kuesioner. Teknik Analisa data pada penelitian ini menggunakan teknik *personally administered questionnaires*. Pengelolaan data penelitian ini menggunakan Software Smart PLS 3.2.7. Structural Equation Modelling (SEM). Model penelitian ini akan dianalisis menggunakan metode Partial Least Square (PLS) dan dibantu dengan software Smart PLS 3.0. PLS.

C. Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini diselenggarakan di 11 SD Negeri maupun Swasta di Kabupaten Aceh Besar, pemilihan sampel secara *Cluster Sampling* diperoleh 11 Sekolah Dasar di Kabupaten Aceh Besar terdiri dari 126 guru baik yang PNS maupun yang honorer yang dipilih menerima angket dan mengisi pertanyaan tersebut. Dalam proses pengambilan data sampai penyajian data, peneliti merahasiakan lokasi dan nama partisipan dengan tujuan untuk melindungi jika hasil penelitian menimbulkan pro dan kontra sehingga membahayakan baik lokasi maupun partisipan peneliti. Dasar pengujian hipotesis dalam

penelitian ini adalah nilai yang terdapat pada output result for inner weight. Hasil output estimasi untuk pengujian model struktural dapat dilihat pada gambar 4.2 dan juga table 4.18 path coefficients berikut ini.



Gambar 2. Path Coefficients

Tabel 1 Hasil Path Coefficients

	Path	Rata-rata	Standar Deviasi	T Statistik	P
	coefficient(β)	Sampel (M)	(STDEV)	O/STDEV)	Values
<u>Stres Kerja -> Kepuasan Kerja</u>	<u>0,624</u>	<u>0,579</u>	<u>0,121</u>	<u>5,133</u>	<u>0,000</u>
<u>Stres Kerja -> Kinerja Guru</u>	<u>0,568</u>	<u>0,572</u>	<u>0,079</u>	<u>7,170</u>	<u>0,000</u>
Stres Kerja -> Kinerja Guru -> Kepuasan Kerja	0,098	0,088	0,029	3,340	0,001
Motivasi Kerja -> Kepuasan Kerja	0,852	0,813	0,183	4,665	0,000
Motivasi Kerja -> Kinerja Guru	0,379	0,377	0,078	4,864	0,000
Motivasi Kerja -> Kinerja Guru -> Kepuasan Kerja	<u>0,624</u>	<u>0,579</u>	<u>0,121</u>	<u>5,133</u>	0,000
Kepuasan Kerja -> Kinerja Guru	0,134	0,126	0,043	3,094	0,002

Hipotesis pertama menguji apakah terdapat pengaruh langsung stres kerja terhadap kepuasan kerja secara P Value positif artinya terdapat pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja. Hasil pengujian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan. Dimana nilai P Value dibawah 0,05 hipotesis pertama diterima. Hal tersebut membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan Original Sample sebesar (β) = 0,624 (62,4%).

Penelitian ini sejalan dengan penelitian melalui analisis korelasi, motivasi guru telah ditemukan secara signifikan berhubungan dengan kepuasan kerja guru ($r = 0,38$, $p < 0,01$; Davis dan Wilson 2000). Arah khusus antara dua konstruksi ini telah disarankan oleh misalnya, Maslow. Maslow mengembangkan

teorinya tentang kebutuhan orang, di mana dia menjelaskan bahwa pemenuhan kebutuhan ini memotivasi orang.

Hipotesis kedua menguji apakah terdapat pengaruh langsung stres kerja terhadap kinerja guru secara P Value positif berpengaruh terhadap kinerja guru. Hasil pengujian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan. Dimana nilai P Value dibawah 0,05 hipotesis kedua diterima. Hal tersebut membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja guru dengan Original Sample sebesar $(\beta) = 0,568$ (56,8%).

Hipotesis ketiga menguji terdapat pengaruh tidak langsung stres kerja terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja dengan P value dibawah 0,05 dengan original sample sebesar $(\beta) = 0,098$ (9,8%), Hasil pengujian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan. Dimana nilai P Value dibawah 0,05 hipotesis ketiga diterima. Hal tersebut membuktikan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung stres kerja terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja dengan Original Sample sebesar $(\beta) = 0,098$ (9,8%).

Penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian Candra Pranata Manihuruk dengan judul tesis Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara. Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif, yaitu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Hipotesis keempat menguji apakah terdapat pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kepuasan kerja secara P Value positif artinya terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Hasil pengujian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan. Dimana nilai P Value dibawah 0,05 hipotesis keempat diterima. Hal tersebut membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan Original Sample sebesar $(\beta) = 0,852$ (85,2%).

Penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian tentang kepuasan kerja guru persepsi tentang pemenuhan yang diperoleh dari aktivitas kerja sehari-hari penting karena mempengaruhi kinerja guru, komitmen, ketidakhadiran, kesehatan fisik dan mental, dan kesejahteraan secara keseluruhan (Caprara et al., 2003; Hakim, Thoresen, Bono, & Patton, 2001. Capraetal berlabel kepuasan kerja "elemen yang menentukan" (hal. 823) yang mempengaruhi sikap dan kinerja guru dan menyarankan bahwa kemandirian diri dan kolektif keduanya berkontribusi pada kepuasan kerja guru. Meskipun secara luas diyakini bahwa kepuasan kerja berpengaruh bagi keberhasilan guru dan sekolah.

Hipotesis kelima menguji apakah terdapat pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja guru secara P Value positif artinya terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru. Hasil pengujian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan. Dimana nilai P Value dibawah 0,05 hipotesis kelima diterima. Hal tersebut membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru dengan Original Sample sebesar $(\beta) = 0,379$ (37,9%).

Hal ini sejalan dengan penelitian Titin Eka Ardiana (Maesaroh, 2018) judul tesis Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK di Kota Ponorogo. Penelitian memakai metode survei, teknik pengumpulan data memakai angket yang selanjutnya dianalisis memakai regresi sederhana dan regresi berganda dengan dibantu SPSS Versi 20. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa motivasi kerja guru berpengaruh positif terhadap kinerja guru akuntansi dengan kontribusi sebesar 80,6%, selebihnya 19,4% ditentukan oleh faktor lain diluar penelitian.

Hipotesis keenam menguji apakah terdapat pengaruh tidak langsung motivasi kerja terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja. Hasil pengujian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan. Dimana nilai P Value dibawah 0,05 hipotesis keenam diterima. Hal tersebut membuktikan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung motivasi kerja terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja dengan Original Sample sebesar

$(\beta) = 0,134$ (13,4%). Penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian Upik Kristina, Agussalim dan M. Sunreni dengan judul jurnal Pengaruh Kepuasan kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Pegawai Negeri Sipil di SMA Negeri 1 Koto XI Tarusan Kabupaten Pesisir Selatan.

Hipotesis ketujuh menguji apakah terdapat pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja guru secara P Value positif artinya terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru. Hasil pengujian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan. Dimana nilai P Value dibawah 0,05 hipotesis ketujuh diterima. Hal tersebut membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru dengan Original Sample sebesar $(\beta) = 0,157$ (15,7%).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian lain Munawar (2020) dalam penelitiannya Implikasi hasil penelitian menjelaskan kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh langsung positif terhadap kinerja guru. Ini menunjukkan bahwa kinerja guru dapat

ditingkatkan dengan meningkatkan kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan stres kerja. Kepuasan kerja guru dipengaruhi oleh kondisi kerjanya.

D. Kesimpulan

Terdapat pengaruh langsung stres kerja terhadap kepuasan kerja. Ini berarti bahwa pengaruh stres kerja tentunya sangat besar terhadap kepuasan kerja dimana semakin tidak mampu guru menahan dan mengontrol stres maka akan berdampak terhadap turunya kepuasan kerja dalam hal ini semakin baik guru mengontrol stres tentunya akan semakin nyaman, aman dan guru tentunya semakin puas. Terdapat pengaruh langsung stres kerja terhadap kinerja guru. Ini berarti bahwa artinya semakin baik guru dalam mengontrol stres maka semakin baik kinerja guru tersebut. Terdapat pengaruh tidak langsung stres kerja terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja. Artinya semakin baik seorang guru dalam mengontrol stres kerja tentunya memberikan mereka gambaran bahwa guru merasa puas dengan kondisi kerja yang ada dan tentunya akan memberikan efek kepada kinerja guru. Terdapat pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Ini berarti bahwa semakin baik motivasi kerja atau semakin tinggi motivasi, guru akan semakin puas. Terdapat pengaruh tidak langsung motivasi kerja terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja. Ini mengandung arti bahwa motivasi kerja yang baik dengan kinerja guru secara tidak langsung akan menimbulkan kepuasan kerja bagi guru. Terdapat pengaruh tidak langsung motivasi kerja terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja. Ini mengandung arti bahwa kinerja guru dalam hal ini dipengaruhi motivasi kerja melalui kepuasan kerja semakin termotivasi guru yang ditimbulkan baik dari dalam maupun dari luar akan memberikan peningkatan terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja. Terdapat pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja guru secara langsung. Ini mengandung arti bahwa kepuasan kerja merupakan variabel yang akan membuat kinerja guru meningkat hal ini dapat dilihat bahwa semakin merasa nyaman dan guru merasa puas tentunya akan meningkatkan kinerja guru.

E. Referensi

- Alwi, A. F. (2010). Pola Pembinaan dan Pengawasan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Disiplin dan Kinerja Guru SMP Negeri Sekecamatan Ketungau Hulu Kabupaten Sintang.
- Amran. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor. Departemen Sosial Kabupaten Gorontalo, *Jurnal Ichsan Gorontalo*, 4(2).
- Ardiana. (2017, Januari). Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja. *Jurnal Akuntansi dan Pajak*, 17(2).
- Ekawarna. (2018). *Manajemen Konflik dan Stres*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Ekawarna. (2020). *Stress Jabatan: Penyebab dan Implikasinya*. Jambi: Salim Media Indonesia.
- Farel, G., Ambiyar, Simatupang, W., Giatman, M., & Syahril. (2021). Analisis Efektivitas Pembelajaran Daring pada SMK dengan Metode Asynchronous dan Synchronous. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3, 1185 - 1190. Retrieved from <https://edukatif.org/index.php/edukatif/index>
- Hadiati, E. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru Mts se-Kota Bandar Lampung. *Al-darah E-jurnal Kependidikan Islam*, 8.
- Kalimin, M. (2019). Pengaruh Pemberian Tunjangan Sertifikasi Guru dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 4 Kendari. *Jurnal Bisnis Indonesia*, 10(1), 45-56.
- Kusnan. (2004). Analisis Sikap Iklim Organisasi, Etos Kerja Dan Disiplin Kerja dalam Menentukan Efektivitas Kinerja Organisasi di Garnisun Tetap III. Program Pascasarjana Universitas Airlangga.
- Maesaroh. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Persepsi Guru Mengenai Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru di MA Kota Semarang. . TESIS. Program Studi manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana IAIN Surakarta.

- Mulyani, & Jamilus. (2021). Pengembangan Pendidik Sebagai Sumber Daya Manusia di Sekolah Menengah Atas. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(4), 1170 - 1176. <https://edukatif.org/index.php/edukatif/index>
- Munawar, Mifayetti, S. (2020, November). The Effect of Principal Leadership, and Work Motivation, on the Performance of Bireuen District High School Teachers. In *The 5th Annual International Seminar on Transformative Education and Educational Leadership (AISTEEL 2020)* (pp. 207-213). Atlantis Press. <https://www.atlantis-press.com/proceedings/aisteel-20/125946477>
- Munawar, Mifayetti, S., & Zainuddin, Z. (2020). PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, MOTIVASI KERJA, STRES KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMA NEGERI KABUPATEN BIREUEN. *Visipena*, 11(2), 304-315. <https://ejournal.bbg.ac.id/visipena/article/view/1084>
- Nurrohma, R. I., & Adistana, G. A. (2021). Penerapan Model Pembelajaran Problem Based Learning dengan Media E-Learning Melalui Aplikasi. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(4). <https://doi.org/10.31004/edukatif.v3i4.544>
- Rahmawati, T., & Daryanto. (2013). *Penilaian Kinerja Profesi Guru dan Angka Kreditnya*. Yogyakarta: Gava Media.
- Rizal, A. S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Guru SMP. *Ulul Albab*, 3, 15-22.
- Siska, J. (2017). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru pada SMAN 1 Canduang Kabupaten Agam. *J.U.S.I.E*, 1(2), 45-54.
- Sopaheluakan, N. (2020, Juli). Hubungan antara Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Kerja dan Kinerja Guru SMA Negeri 1 Seram Barat Kabupaten Seram. *Jurnal Edukatif Ilmu Pendidikan*, 9(3), 50-62.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Umar, H. (2004). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Cetakan ke-6. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wahid, I. A. (2016). Pengaruh Motivasi, Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Pns) Pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Daerah Kabupaten Morowali. *Jurnal Katalogis*, Volume 4 Nomor 8, Agustus 2016 hlm 156-163, 4. Retrieved from <https://media.neliti.com/media/publications>
- Yusuf, R. N., Musyadad, V. F., Iskandar, Y. Z., & Widiawati, D. (2021). Implikasi Asumsi Konsep Diri Dalam Pembelajaran Orang Dewasa. *Edukatif : Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(4). <https://doi.org/10.31004/edukatif.v3i4.513>