

Pengaruh Motivasi, Beban dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru

Ika Astuti¹, Arif Budi Raharjo²

Program Magister Ilmu Agama Islam, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta¹

Program Magister Ilmu Agama Islam, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta²

E-mail: ika.astuti.psc19@mail.umy.ac.id¹, arifbr@umy.ac.id²

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh motivasi, beban dan stres kerja terhadap kinerja guru di SDIT Hidayatullah Yogyakarta. Desain penelitian ini merupakan penelitian *survey* dengan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian ini ialah seluruh guru, berjumlah 80 orang dengan *sampling jenuh* sebanyak 80 orang. Analisis data menggunakan regresi linier berganda. Pengambilan data dengan cara pengelompokan data, data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari kuesioner, dengan teknik *skala likert*. Sedangkan data sekunder sebagai konfirmasi dari data primer, diperoleh dengan wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan motivasi kerja dan beban kerja guru tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Sedangkan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja guru. Kesimpulan penelitian ini ialah motivasi, beban dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru. Kesimpulan dalam penelitian ini secara parsial motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Tinggi rendahnya motivasi kerja yang dimiliki oleh guru tidak akan mempengaruhi kinerja guru.

Kata kunci: kinerja guru, motivasi kerja, beban kerja, stres kerja

Abstract

The purpose of this study was to analyze the effect of motivation, workload and stress on teacher performance at SDIT Hidayatullah Yogyakarta. The research design is a survey research with a quantitative approach. The population of this study were all teachers, totaling 80 people, with a saturated sampling of 80 people. Data analysis using multiple linear regression. Retrieval of data by grouping data, primary data and secondary data. Primary data were obtained from a questionnaire, using the Likert scale technique. While the secondary data as confirmation of the primary data, obtained by interviews and documentation. The results of the study partially show that teacher work motivation and workload do not affect teacher performance. Meanwhile, work stress has a negative effect on teacher performance. The conclusion of this study is that motivation, work load and stress simultaneously affect teacher performance.

Keywords: teacher performance, work motivation, workload, work stress

Info Artikel

Diterima Juni 2023, disetujui Juli 2023, diterbitkan Agustus 2023



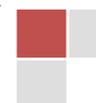
PENDAHULUAN

Ketercapaian tujuan pendidikan tidak terlepas dari peran seorang guru. Guru merupakan komponen penting dalam pendidikan. Hal ini dijelaskan dalam Undang-Undang mengenai guru dan dosen Nomor 14 Tahun 2005 pasal 1 ayat 1 disebutkan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah jalur pendidikan formal (Republik Indonesia, 2005). Selain itu, tugas guru dalam proses pembelajaran, telah dijelaskan dalam UU No. 20 Tahun 2003 Bab XI Pasal 39 tentang pendidikan Nasional bahwa guru sebagai pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan, melaksanakan dalam proses pembelajaran dan menilai hasil pembelajaran.

Berdasarkan Undang-Undang, sudah menjadi kewajiban guru untuk terus meningkatkan kemampuan dan kinerjanya sebagai seorang pendidik. Guru yang berprestasi merupakan guru yang memiliki kemampuan untuk belajar, memiliki wawasan ilmiah yang kokoh, wawasan sosial yang luas, dan memiliki sikap positif terhadap kinerjanya (Supardi, 2014). Selain itu adapun kinerja guru merupakan hasil yang dicapai guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta penggunaan waktu yang efisien dan efektif (Fitria, 2018).

Namun pada kenyataannya kinerja guru yang ada di wilayah Indonesia masih di bawah standar. Hal itu berdasarkan hasil Uji Kompetensi Guru (UKG) pada tahun 2018, pencapaian rata-rata nasional baru 53,02% atau di bawah standar kompetensi minimal yang ditetapkan, yaitu 55,0% (Musfah, 2020). Adapun kinerja guru bersertifikat masih tergolong rendah hal ini ditandai dengan banyaknya guru yang tidak melaksanakan proses pembelajaran sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan, tidak disiplin, kurangnya loyalitas kepada pemimpin sekolah dan menganggap mengajar bukan merupakan tugas utama (Tambingon, 2018). Kualitas guru di Indonesia masih tergolong rendah, baik dari segi kompetensi, pengetahuan, maupun keahlian pedagogik. Berdasarkan survei dari *Program for International Student Assessment (PISA)* tahun 2018 merilis kualitas pendidikan Indonesia masih berada di peringkat 10 terendah, baik dalam bidang literasi, sains, dan matematika. Hal ini disebabkan oleh disparitas dan rendahnya kualitas guru. Rendahnya kualitas guru akan berdampak pada berbagai hal, termasuk prestasi dan proses belajar bagi siswa. Guru memegang peranan penting dalam mengatur lingkungan belajar yang membuat siswa aktif dalam kegiatan pembelajaran (Kanya et al., 2021).

Berbicara mengenai kualitas kinerja guru, tidak terlepas dari faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja guru tersebut. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah motivasi kerja, beban kerja, stress kerja, gaya kepemimpinan kepala sekolah, dan kecerdasan emosi (Uno, 2019). Motivasi kerja mengacu pada kekuatan psikologis individu tertentu, yang menentukan perilakunya dalam suatu organisasi, tingkat upaya dan ketekunan dalam mengatasi masalah, serta penentuan nasib sendiri terhadap tujuan dimensi pekerjaan mereka (Tentama & Pranungsari, 2016). Motivasi kerja yang dimiliki oleh guru dapat menentukan ketercapaian nilai – nilai yang akan diajarkan di dalam kelas, oleh karena itu guru dituntut untuk senantiasa mampu menciptakan motivasi positif di dalam dirinya. Motivasi kerja guru juga tidak terlepas dari beban kerja yang ditanggung dan diberikan kepadanya. Tuntutan pekerjaan seringkali mendasari terjadinya beban kerja yang berat. Contoh lain dari beban pekerjaan adalah beberapa pertemuan yang mengganggu waktu persiapan pembelajaran, dokumen administrasi yang dibuat oleh



sistem manajemen, dan perubahan kebijakan secara terus menerus oleh pemerintah yang menuntut pengorganisasian ulang sistem kerja guru (Jomud et al., 2021).

Banyaknya tuntutan hidup dan tanggung jawab moral yang besar, membuat guru mengalami kelelahan fisik dan tekanan mental yang mengakibatkan stres kerja. Stres kerja merupakan suatu keadaan yang dapat mempengaruhi emosi seseorang, proses berfikir, khawatir, gelisah dan takut (Muhbar & Rochmawati, 2019). Stress kerja ini ditandai dengan mulai munculnya gejala – gejala jiwa seperti kurangnya kesabaran terhadap siswa di kelas maupun proses sosial dengan rekan sejawatnya, mudah marah, sensitifitas tinggi atau mudah tersinggung, kurang berkonsentrasi dalam mengajar, bersikap apatis, terlalu peka terhadap kritik yang ditujukan pada dirinya, mudah lupa, sering absen kerja atau terlambat berangkat kerja dengan berbagai alasan yang mendasarinya (Setiawati, 2020).

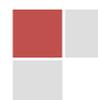
Hal ini sesuai dengan penelitian Dinata et al., (2021) terdapat ikatan yang baik antara kinerja guru dengan motivasi kerja guru. Nagul et al. (2013) mengemukakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Penelitian oleh Nurfadilah & Fariyah (2021), motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Selain motivasi kerja yang berpengaruh terhadap kinerja guru, beban kerja juga mempengaruhi kinerja guru. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Amboyo et al., 2015). Stres kerja berdasarkan penelitian oleh Rosyadi (2020) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Penelitian yang dilakukan Jalil (2020) menunjukkan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Mengenai kinerja guru, berikut presentase kinerja guru di SDIT Hidayatullah Yogyakarta berdasarkan hasil supervisi guru, sebanyak 52,12 % guru belum lancar dalam menyusun RPP. 60,23 % guru kurang mampu dalam menyelesaikan tugas tepat waktu. 75,46 % guru belum mampu dalam membuat program pembelajaran yang menarik. Keterbatasan guru dalam menggunakan peralatan IT (informatika) sebanyak 82,57 %. Selain itu 90,20 % pembelajaran di kelas masih dominan ceramah. Serta 75,14 % nilai yang didapat siswa kurang dari ketuntasan minimal (Sumber : dokumen sekolah).

Berkaitan dengan pemaparan tersebut, penelitian di SDIT Hidayatullah Yogyakarta penting dilakukan, karena sekolah ini merupakan sekolah islam yang mengangkat nilai – nilai ajaran islam disetiap aktivitas. Selain itu banyaknya guru yang resign disetiap tahun. Fenomena guru datang terlambat, sikap arogansi dan diskriminasi oleh pimpinan saat bekerja serta penyelesaian administrasi guru yang sering tertunda (Sumber : dokumen sekolah). Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh motivasi, beban dan stres kerja terhadap kinerja guru di SDIT Hidayatullah Yogyakarta.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian ini merupakan penelitian survey dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018) penelitian survei merupakan metode penelitian kuantitatif yang digunakan untuk memperoleh data mengenai kejadian dimasa lalu atau masa sekarang, tentang kepercayaan, pendapat, sifat, perilaku, hubungan variabel, dan untuk menguji beberapa hipotesis. Adapun analisis data menggunakan regresi linier berganda. Pengambilan data dilakukan dengan cara pengelompokkan data, data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari kuesioner, dengan teknik *skala likert*. Sedangkan data sekunder digunakan untuk mengkonfirmasi dari data primer. Data sekunder, diperoleh dengan wawancara dan dokumentasi.



Variabel penelitian ini digolongkan menjadi dua, yaitu variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen meliputi motivasi (X_1), beban (X_2) dan stres kerja (X_3). Sedangkan variabel dependen adalah kinerja guru (Y). Selain itu teknik pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner yang berisi pernyataan mengenai variabel-variabel yang akan diteliti. Populasi yang akan dijadikan responden pada penelitian ini adalah seluruh guru di SDIT Hidayatullah Yogyakarta, yaitu 80 orang. Terdiri atas 15 guru laki – laki dan 65 guru perempuan serta menggunakan teknik *sampling jenuh*, dengan *sample* 80 orang. Menurut Sugiyono (2014), teknik *sampling jenuh* merupakan teknik penentuan *sample*, apabila semua anggota populasi digunakan sebagai *sample* penelitian. Hal ini dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Data demografi dalam penelitian digunakan sebagai acuan dalam menentukan karakteristik populasi ataupun *sample* yang akan diteliti. *Sampling jenuh* yang dijadikan responden pada penelitian ini merupakan seluruh guru di SDIT Hidayatullah Yogyakarta yang berjumlah 80 orang. Perolehan data demografi dianalisis dan dirubah ke dalam bentuk tabel numerik, tujuannya supaya mempermudah pemahaman dan penginterpretasian. Berikut rincian data demografi guru di SDIT Hidayatullah Yogyakarta :

Tabel 1.
 Tabel Data Guru SDIT Hidayatullah Yogyakarta

No	Kategori	Presentase
1	Jenis Kelamin	
	a. Laki - Laki	18,80 %
	b. Perempuan	81,20 %
2	Pendidikan Akhir	
	a. SMA	27,50 %
	b. D3	1,20 %
	c. S1	68,80 %
	d. S2	2,50 %
3	Status Kepegawaian	
	a. GTT (Guru Tidak Tetap)	26,20 %
	b. GTY (Guru Tetap Yayasan)	73,80 %
4	Status Sertifikasi	
	a. Sudah	18,80 %
	b. Belum	81,20 %

Sumber : data primer diolah (2023)

Pengujian validitas instrumen, menurut Arikunto (2016) ialah keadaan yang menggambarkan tingkat kemampuan suatu instrumen dalam mengukur apa yang diukur. *Correlation item total* pada variabel motivasi, beban, stres kerja dan kinerja guru dinyatakan valid sebab r hitung > dari r tabel yaitu 0,283. Selanjutnya dilakukan pengujian reliabilitas yang bertujuan untuk mengukur tingkat kepercayaan instrumen. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang dapat digunakan untuk mengukur objek



berulang kali dan memiliki hasil yang sama. Sebuah instrument dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai signifikansi *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60 (Nurgiantoro et al., 2019). Uji reliabelitas yang dilakukan, diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* diseluruh pernyataan berada di atas 0,60. Sehingga kuisisioner dinyatakan memenuhi syarat reliabilitas.

Kemudian dilakukan uji normalitas data, menurut Ghozali (2018) dasar pengambilan keputusan untuk uji normalitas menggunakan exact test *Monte Carlo* yaitu, apabila probabilitas signifikansi lebih besar daripada 0,05 maka data yang sedang diuji terdistribusi secara normal dan apabila probabilitas signifikansi lebih kecil atau sama dengan 0,05 maka data yang sedang diuji tidak terdistribusi secara normal. Pada penelitian ini diperoleh nilai signifikansi dari *One Sample Kolmogorov-Smirnov* dengan pendekatan *Monte Carlo* diperoleh nilai 0,163. Hasil tersebut menunjukkan, data terdistribusi dengan normal. Data juga dapat dikatakan normal melalui grafik *Normal PP Plot*, karena titik-titik pada grafik mengikuti garis diagonal dan tidak melenceng dari arah garis.

Selanjutnya dilakukan pengujian *multikolinearitas*, pengujian ini bertujuan untuk melihat hubungan linier antar variabel independen dalam analisis regresi. Hasil pengujian dapat dilihat bahwa nilai *VIF* untuk semua variabel lebih kecil dari 10 dan nilai *tolerance* > 0,10. Menandakan bahwa tidak adanya gejala *multikolinearitas* pada data penelitian ini. Selanjutnya uji *heteroskedastisitas* dengan menggunakan grafik *scatterplots*. Melalui gambar *scatterplot* terlihat titik-titik yang tidak membentuk pola tertentu, dimana titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0, sehingga grafik tersebut tidak dapat dibaca dengan jelas. Hasil ini memperlihatkan bahwa tidak terjadi *heteroskedastisitas*.

Setelah pengujian asumsi klasik, maka dilakukan analisis regresi linier berganda. Regresi linier berganda merupakan perluasan dari analisis regresi linier sederhana yang melibatkan lebih dari satu variabel independen (Kartiningrum et al., 2022). Pada penelitian ini terdapat lebih dari satu variabel independen sehingga pengujian menggunakan analisis regresi linier berganda. Beberapa pengujian tersebut adalah :

Tabel 2.
Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1348,327	3	449,442	4,634	,005 ^b
	Residual	7370,423	76	96,979		
	Total	8718,750	79			
a. Dependent Variable: TotalKG						
b. Predictors: (Constant), TotalSKG, Motivasi, TotalBKG						

Sumber : data primer diolah (2023)

Hasil uji Anova (*Analisis of Varians*) yang disebut sebagai uji F dengan alfa 5%. Diperoleh F hitung 4,634 dan F tabel 2,72, jika dirumuskan menjadi $4,634 > 2,72$. Maka hipotesis diterima, sehingga disimpulkan variabel motivasi kerja, beban kerja dan stres kerja bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Guru.



Tabel 3.
 Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,393 ^a	,155	,121	9,848
a. Predictors: (Constant), TotalSKG, Motivasi, TotalBKG				
b. Dependent Variable: TotalKG				

Sumber : data primer diolah (2023)

Selanjutnya dilakukan uji determinasi dan diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,121 yang artinya pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) sebesar 12,1%. Pengaruh motivasi kerja, beban kerja, stres kerja guru terhadap kinerja guru secara simultan sebesar 12,1% sedangkan sisanya sebanyak 87,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Tabel 4.
 Hasil Perhitungan Regresi linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	114,170	16,521		6,911	,000
	Motivasi	-,035	,074	-,055	-,470	,640
	TotalBKG	,282	,200	,167	1,409	,163
	TotalSKG	-,912	,279	-,347	-3,269	,002
a. Dependent Variable: TotalKG						

Sumber : data primer diolah (2023)

Berdasarkan tabel 4 di atas dapat dituliskan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut : $Y = 114,170 - 0,035 (X1) + 0,282 (X2) - 0,912 (X3)$. Maka motivasi kerja guru tidak berpengaruh terhadap kinerja guru, dengan hasil signifikansi 0,064 dengan taraf α sebesar 5%. Variabel beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru, berdasarkan hasil signifikansi 0,163. Serta stres kerja berpengaruh terhadap kinerja guru, hasil signifikansi 0,002.

Selanjutnya dilakukan pengujian secara parsial, pengujian ini berfungsi untuk mengetahui pengaruh pada masing – masing variabel independen terhadap variabel dependen. Variabel motivasi kerja setelah dilakukan uji t diperoleh hasil nilai t hitung $-0.470 < 1.991$ (t table) dengan signifikan $0.0640 > 0.05$, maka H_0 diterima yang artinya motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Adapun makna dari uji t tersebut tinggi atau rendahnya motivasi kerja guru tidak akan mempengaruhi kinerja guru khususnya guru-guru yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Sehingga dapat diketahui bahwa motivasi kerja guru tidak berpengaruh terhadap kinerja guru, dengan taraf α sebesar 5% maupun 10%.

Pada variabel beban kerja diperoleh hasil t hitung $1.409 < 1.991$ (t table) dengan signifikansi $0.163 > 0.05$, maka H_0 diterima sehingga beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. dapat diartikan bahwa beban ringan ataupun berat yang dialami



guru tidak berpengaruh terhadap kinerja guru dalam penelitian ini. Sehingga dapat disimpulkan variabel beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Pada variabel stres kerja diperoleh hasil uji t yaitu $t_{hitung} > 1.991$ (t_{table}) dengan signifikansi $0.002 < 0.05$, maka H_0 ditolak sehingga stres kerja guru berpengaruh negatif terhadap kinerja guru. Jika seorang guru mengalami stres yang tinggi maka akan menurunkan kinerja guru. Sehingga dapat disimpulkan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja guru, hasil signifikansi 0,002.

Adapun hasil pengujian secara parsial meliputi motivasi kerja guru tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Beban kerja guru tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Namun stres kerja guru berpengaruh negatif terhadap kinerja guru, didukung dengan data wawancara bersama ibu NA selaku guru di SDIT Hidayatullah Yogyakarta, yaitu :

“saya merasa tidak nyaman sudah sejak lama, sengaja ingin keluar saat kontrak habis, supaya tidak mendapatkan pinalti (denda). Semenjak kerja di sini saya sering sakit. Rasanya ingin selalu marah saat menghadapi murid di kelas. Malas bangun pagi saat membayangkan harus berangkat kerja, sesampainya di kelas juga terasa malas. Apalagi jika terfikirkan pekerjaan yang harus dilakukan. Aturan kerja yang banyak namun tidak sejalan dengan kenyataan yang ada. Jarangnya apresiasi yang diberikan oleh pimpinan, misalnya berupa pujian saat berhasil dalam melakukan sebuah pekerjaan. Namun ketika berbuat kesalahan, langsung dikritik habis – habisan.” (Sumber : wawancara dengan ibu NA).

Dampak dari banyaknya tekanan pekerjaan berupa tuntutan dari pimpinan sekolah yang jarang didukung dengan apresiasi paling sederhana, seperti pujian secara lisan. Mengakibatkan guru tersebut merasa stres yang berakibat buruk pada kinerjanya.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu, menurut Wachidah (2019) tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru. Motivasi kerja menjadi salah satu faktor penentu kinerja yang dimiliki oleh seorang guru. Sehingga perlu dorongan dari dalam diri seseorang maupun lingkungan agar motivasi kerja dapat tumbuh dengan baik. Menurut Uno (2019) motivasi kerja guru tidak lain adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya – upaya yang nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Selanjutnya pada variabel beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru sesuai dengan Murdiyani (2010) yaitu tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap kinerja dosen di Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Surabaya.

Secara nyata beban kerja guru khususnya di SDIT Hidayatullah Yogyakarta tidak terbatas pada beban mengajar saja. Beban kerja nyata ini disebabkan oleh kepanitiaan yang harus dilaksanakan oleh guru di SDIT Hidayatullah Yogyakarta, mengingat sekolah tersebut memiliki Yayasan yang didalamnya terdapat organisasi. Rapat rutin yang sering kali dilaksanakan diluar jam – jam kerja efektif, misal di hari sabtu ataupun di hari minggu yang membuat guru merasa terbebani, diwajibkannya mengikuti kegiatan pengajian yang diadakan setiap hari libur kerja yang jika tidak diikuti akan berimbas terhadap gaji yang diterima. Adapun pada variabel pengaruh stres kerja terhadap kinerja guru, sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hidayat (2016) yaitu stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja guru SMKN Senduro di kabupaten Lumajang. Hal ini menandakan jika stres kerja guru meningkat maka kinerja guru akan menurun. Namun sebaliknya, jika stres kerja guru menurun, kinerja guru akan meningkat.

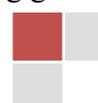


KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah dipaparkan dapat diambil kesimpulan, secara parsial motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Tinggi rendahnya motivasi kerja yang dimiliki oleh guru tidak akan mempengaruhi kinerja guru. Beban kerja guru tidak berpengaruh terhadap kinerja guru, sehingga ringan atau beratnya beban guru tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Stres kerja guru berpengaruh negatif terhadap kinerja guru, artinya semakin tinggi stres yang dialami oleh guru maka akan semakin menurunkan kinerja guru tersebut. Adapun kesimpulan secara simultan meliputi motivasi, beban dan stres kerja di SDIT Hidayatullah Yogyakarta berpengaruh terhadap kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Amboyo, A. F., Wahid, A., & Hasanuddin, B. 2015. Pengaruh Kedisiplinan , Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Laki-Laki Dan Perempuan Pada SMK Negeri 1 Sigi (Studi Perbandingan). *e-Jurnal Katalogis*, 3(10), 185–195.
- Arikunto, S. 2016. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Dinata, K. I., Tinggi, S., & Dharma, I. 2021. Hubungan Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMA PGRI 2 Palembang. 1(2), 90–97.
- Fitria, H. 2018. The Influence Of Organizational Culture And Trust Through The Teacher Performance In The Private Secondary School In Palembang. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 7(7), 82–86.
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hidayat, Z. 2016. Pengaruh Stres Dan Kelelahan Kerja Terhadap Kinerja Guru Smpn 2 Sukodono. *Penelitian Ilmu Ekonomi Wiga*, 6(1), 36–44.
- Jalil, A. 2020. Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Kota Palu. *Jurnal Ilmu Perbankan dan Keuangan Syariah*, 1(2), 117–134. <https://doi.org/10.24239/jipsya.v1i2.14.117-134>
- Jomud, P. D., Mabelle Antiquina, L. M., Cericos, E. U., Bacus, J. A., Vallejo, J. H., Dionio, B. B., Bazar, J. S., Cocolan, J. V., & Clarin, A. S. 2021. Teachers' Workload In Relation To Burnout And Work Performance. *International journal of educational policy research and review* , 8(2), 48–53. <https://doi.org/10.15739/IJEPRR.21.007>
- Kanya, N., Fathoni, A. B., & Ramdani, Z. 2021. Factors Affecting Teacher Performance. *International Journal of Evaluation and Research in Education*, 10(4), 1462–1468. <https://doi.org/10.11591/IJERE.V10I4.21693>
- Kartiningrum, E. D., Notobroto, H. B., Otok, B. W., Kumarijati, N. E., & Yuswatiningsih, E. 2022. *Aplikasi Regresi dan Korelasi Dalam Analisis Data Hasil Penelitian*. Mojokerto: STIKes Majapahit Mojokerto.
- Muhbar, F., & Rochmawati, D. H. 2019. Hubungan Antara Tingkat Stres Dengan Beban Kerja Guru Di Sekolah Luar Biasa. *Jurnal Keperawatan Jiwa*, 5(2), 82. <https://doi.org/10.26714/jkj.5.2.2017.82-86>
- Murdiyani, H. 2010. Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Dosen Tetap (Studi Kasus di Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Surabaya (Doctoral dissertation, UNS (Sebelas Maret University)). <https://digilib.uns.ac.id/dokumen/detail/17139>
- Musfah, J. 2020. *Meningkatkan Kompetensi Guru*. blajakarta.kemenag.go.id.



- <https://blajakarta.kemenag.go.id/berita/meningkatkan-kompetensi-guru>
- Nagul, W., Yusuf, A. M., & Syahniar, S. 2013. Persepsi Tentang Tugas dan Motivasi Kerja Serta Pengaruhnya terhadap Kinerja Guru BK SMPN se-Kota Kupang. *Jurnal Konseling dan Pendidikan*, 1(3), 1–8. <https://doi.org/10.29210/110700>
- Nurfadilah, I., & Farihah, U. 2021. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah. *JIEMAN: Journal of Islamic Educational Management*, 3(1), 105–128. <https://doi.org/10.35719/jieman.v3i1.70>
- Nurgiantoro, B., Gunawan, & Marzuki. 2019. *Statistik Terapan Untuk Penelitian Ilmu Sosial*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Republik Indonesia, P. 2005. UU 14-2005 Guru dan Dosen.pdf (hal. 17).
- Rosyadi, I. 2020. Pengaruh Stres Kerja , Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Indonesian Journal of Strategic Management*, 3(1). <https://doi.org/10.25134/ijsm.v3i1.3630>
- Setiawati, W. B. 2020. Pengaruh Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMK Darmawan. *Jurnal Kompeten*, 3(2), 43–49. <http://jurnalkompeten.info/index.php/jurnal/article/view/21>
- Sugiyono. 2014. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Supardi. 2014. *Kinerja Guru*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Tambingon, H. N. 2018. The Influence of Principal Leadership Style and Teacher Work Motivation on the Performance of Certified Teachers at SMA Negeri Kotamobagu, North Sulawesi, Indonesia. *Journal of Education and Learning (EduLearn)*, 12(3), 357–365. <https://doi.org/10.11591/edulearn.v12i3.8248>
- Tentama, F., & Pranungsari, D. 2016. The Roles of Teachers' Work Motivation and Teachers' Job Satisfaction in the Organizational Commitment in Extraordinary Schools. *International Journal of Evaluation and Research in Education (IJERE)*, 5(1), 39. <https://doi.org/10.11591/ijere.v5i1.4520>
- Uno, H. B. 2019. *Teori Motivasi Dan Pengukurannya*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Wachidah, N. 2019. Pengaruh Sikap Inovatif , Kedisiplinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri. *Journal of Educational Evaluation Studies (JEES)*, 1(1), 57–63.

