

**PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
TENAGA PENDIDIK DI SEKOLAH MENENGAH PERTAMA NEGRI 19
BATANG HARI****Ayu Sumarni**

Universitas Islam Batang Hari

Amiruddin

Universitas Islam Batang Hari

Beni Setiawan

Universitas Islam Batang Hari

Zilawati

Universitas Islam Batang Hari

Abstract The aim of this research is to analyze the influence of work stress and work motivation on the performance of teaching staff simultaneously and partially at the 19 Batang Hari State Junior High School. This research uses quantitative methods. The population in this sample is all teaching staff at the Batang Hari 19 State Junior High School with 19 teaching staff as respondents. Data collection uses questionnaires and documentation. The results of this research show that: (1). The effect of work stress on the performance of teaching staff is 54%. Calculating t_{count} shows that $t_{count} = 3.620$ $t_{table} = 1.729$, this shows that you reject H_0 and accept H_1 . This means that there is a significant influence between the work stress variable on the performance of an educator. (2). The influence of work motivation on the performance of teaching staff is 44.1%. Calculating t_{count} with t_{table} shows that $t_{count} = 2.961$ $t_{table} = 1.729$, this shows that we reject H_0 and accept H_1 . This means that there is a significant influence between work motivation and the performance of teaching staff. (3). The influence of work stress and work motivation on the performance of teaching staff is 82.9%. Calculating F_{count} with F_{table} gets $F_{count} = 38.730$ $F_{table} = 3.52$, this shows that H_0 is rejected and H_1 is accepted. This means that there is a significant influence between work stress and work motivation simultaneously on the performance of teaching staff.

Keywords: Job Stress, Work Motivation, Educator Performance

Abstrak Tujuan Penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja tenaga pendidik secara simultan dan parsial di Sekolah Menengah Pertama Negeri 19 Batang Hari. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam sampel ini adalah seluruh tenaga pendidik di Sekolah Menengah Pertama Negeri 19 Batang Hari sebanyak 19 tenaga pendidik sebagai responden. Pengumpulan data menggunakan kuesioner/angket dan dokumentasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja tenaga pendidik sebesar 54%. Perhitungan thitung didapat $t_{hitung} = 3,620$ $t_{tabel} = 1,729$ ini menunjukkan tolak H_0 dan terima H_1 . Ini artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel stres kerja terhadap kinerja seorang tenaga pendidik. (2). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja tenaga pendidik sebesar 44,1%. Perhitungan thitung dengan t_{tabel} didapat $t_{hitung} = 2,961$ $t_{tabel} = 1,729$ hal ini menunjukkan tolak H_0 dan terima H_1 . Ini artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja tenaga pendidik. (3). Pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja tenaga pendidik sebesar 82,9%. Perhitungan Fhitung dengan F_{tabel} didapat $F_{hitung} = 38,730$ $F_{tabel} = 3,52$ hal ini menunjukkan tolak H_0 dan terima H_1 . Ini artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja tenaga pendidik.

Kata Kunci: Stres Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Tenaga Pendidik

PENDAHULUAN

Pada dunia pendidikan, sekolah sebagai lembaga penyelenggara pendidikan formal merupakan sekumpulan anggota yang mempunyai tugas dan tanggung jawab sendiri sebagai aset dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi

sekolah. Undang-undang nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen secara tegas menyatakan bahwa kedudukan guru sebagai tenaga profesional berfungsi meningkatkan martabat dan peran guru sebagai agen pembelajaran untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional.¹

Berdasarkan data Pembangunan Manusia, Masyarakat, dan Kebudayaan, Badan Perencanaan Pembangunan Nasional (Bappenas) bahwa untuk rencana pembangunan jangka panjang nasional (RPJPN) untuk mendukung pencapaian Indonesia Emas 2045 diraih melalui 8 visi pembangunan, 17 arah pembangunan, serta 45 indikator utama pembangunan. Adapun pendidikan yang berkualitas menjadi salah satu isu prioritas dalam RPJN 2025-2045 tersebut. Dalam hal pendidikan yang harus diperbaiki tidak hanya persoalan kualitas pendidikan tetapi juga persoalan mengenai akses dan partisipasi dalam pendidikan. Kualitas kerja seorang tenaga pendidik menjadi perhatian.² Kinerja tenaga pendidik menurut Asterina dan Sukoco dalam Siemze Joen adalah kemampuan seorang tenaga pendidik untuk melakukan perbuatan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, yang mencakup aspek perencanaan program belajar mengajar, pelaksanaan proses belajar mengajar, penciptaan dan pemeliharaan kelas yang optimal, pengendalian kondisi belajar yang optimal, serta penilaian hasil belajar.³

Kinerja seseorang dalam bekerja dipengaruhi oleh banyak faktor yang saling berinteraksi dan menentukan seberapa baik seseorang dapat menyelesaikan tugasnya. Stres kerja menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Stres yang berkepanjangan terutama dalam tingkat yang tinggi akan mengganggu kesehatan fisik dan mental.

Stres kerja adalah kondisi ketika seseorang mengalami tekanan fisik, mental, atau emosional yang berlebihan akibat tuntutan pekerjaan yang terlalu tinggi atau tidak sesuai dengan kemampuan dan sumber daya yang dimiliki.⁴ Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang untuk berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun lingkungan luar lainnya.⁵

¹ Lalu Alwan Wijaya dkk. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Produktivitas Kerja Guru SMP Negeri di Sub Rayon 16 Terara Kabupaten Lombok Timur*, Jurnal Magister Manajemen Universitas Mataram, 6 (1), hal. 1-2

² Anindita Puspita, *Strategi Peningkatan Produktivitas Kerja Tenaga Pendidik* (Sulawesi Selatan: Rizmedia Pustaka Indonesia, 2024), hal. 3

³ Siemze Joen, Purnamawati, dan Amiruddin, *Kinerja Guru: Pendekatan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru* (Sulawesi Tengah: Magama, 2022), hal. 12

⁴ Henni Zainal dan Andi Idham Danal Ashar, *Stres Kerja* (Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia, 2023), hal. 1

⁵ Misran Tanjung dan Harris Hutagalung, (2018). *Pengaruh Faktor Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Aido Mini Plaza Sibolga*, Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah, 1 (1), 77-86

Faktor yang perlu diperhatikan dalam rangka peningkatan kinerja tenaga pendidik ialah stres kerja yang dirasakan oleh setiap tenaga pendidik. Pada umumnya setiap orang pernah mengalami stres walaupun kadang kala tidak dirasakan, karena stres ini berkisar dari adanya kegelisahan sampai pada rasa cemas yang melumpuhkan kinerja.⁶

Selanjutnya, faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang ialah motivasi kerja. Ketika seseorang termotivasi, mereka akan cenderung lebih berfokus, berinovasi, dan berusaha keras untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi kerja yang kuat merupakan faktor kunci dalam mencapai kinerja optimal.

Menurut Supiani, motivasi kerja adalah suatu dorongan dalam diri seseorang untuk mencapai tujuan tertentu dengan serangkaian gairah dan tingkah laku yang kuat atau lemah pada diri orang tersebut yang mempengaruhi hasil yang akan dicapainya. Kebutuhan yang semakin kompleks semakin membuat seseorang bergerak ke suatu tujuan tertentu, baik disadari maupun tidak, dan akan mengintegrasikan segala daya upaya untuk meraihnya.⁷

Melihat terdapat berbagai macam faktor yang mempengaruhi kinerja tenaga pendidik. Hal inilah yang penulis anggap menjadi permasalahan dan layak untuk diteliti lebih lanjut yaitu tentang “Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Tenaga Pendidik di Sekolah Menengah Pertama Negeri 19 Batang Hari.” Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa pengaruhnya stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja tenaga pendidik.

LANDASAN TEORI

Kinerja Tenaga Pendidik

Secara etimologis kata kinerja dapat disamakan artinya dengan kata *performance* yang berasal dari bahasa Inggris. *Performance* atau kinerja pada umumnya diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Menurut Prawirosentono, *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.⁸

⁶ Selamet Riyadi, *Peran Motivasi Kerja, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru* (Yogyakarta: Jejak Pustaka, 2022), hal. 18

⁷ Supiani, *Kinerja Guru: Peningkatan Melalui Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja* (Riau: Dotplus Publisher, 2022), hal. 38

⁸ Akhmad Fauzi dan Rusdi Hidayat Nugroho A, *Manajemen Kinerja* (Jawa Timur: Airlangga University Press, 2020), hal. 1

Menurut Edwin A. Locke dalam Janah Sojanah, kinerja adalah hasil nyata dari tindakan individu yang tercermin dalam pencapaian tujuan atau standar yang telah ditetapkan sebelumnya. Locke menekankan bahwa kinerja mencakup aspek pencapaian yang terukur dan teramati.⁹

Menurut Wawan Karsiwan, yang menjadi indikator kinerja tenaga pendidik dalam penilaian kinerja tenaga pendidik dilakukan terhadap tiga kegiatan pembelajaran di kelas, yaitu:

- a. Perencanaan program kegiatan pembelajaran.
- b. Pelaksanaan kegiatan pembelajaran.
- c. Evaluasi/penilaian pembelajaran.¹⁰

Kinerja di lembaga pendidikan, terutama tenaga pendidik, memegang peranan krusial dalam menentukan kualitas pendidikan dan masa depan generasi penerus bangsa. Kinerja mereka bagaikan fondasi utama dalam membangun generasi penerus bangsa yang berkualitas. Tenaga pendidik yang berkinerja tinggi mampu menciptakan proses belajar mengajar yang efektif dan efisien, sehingga peserta didik dapat mencapai potensi terbaiknya.

Stres Kerja

Menurut Mangkunegara dalam Eko Wahyu Cahyono, mendefinisikan stres kerja sebagai suatu perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Stres kerja ini tampak dari gejala, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak senang, sikap menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan.¹¹

Menurut Colquit, LePine & Wesson dalam Levi Padalulu, "*stress is defined as a psychological response to demand for which there is something at stake and coping with those demands taxes or exceeds a person's capacity or resource*", stres merupakan respons psikologis untuk permintaan yang dipertaruhkan dan menghadapi tuntutan orang-orang yang melebihi kapasitas seseorang atau sumber daya. Inti dari pandangan Colquit, LePine dan Wesson adalah respons seseorang secara fisik dalam menghadapi permasalahan baik yang berhubungan dengan sesamanya maupun lingkungan di sekitarnya.¹²

⁹ Janah Sojanah, Tjutju Yuniarsih, dan Kodri, *Kinerja Sumber Daya Manusia: Sebuah Evaluasi di Masa Pandemi Covid-19 Menuju Era New Normal* (Jawa Barat: CV. Adanu Abimata, 2023), hal. 20

¹⁰ Wawan Karsiwan, *Manajemen Pengembangan Kompetensi Guru Teori, Model dan Hasil Studi* (Jawa Barat: PT. Indonesia Emas Group, 2022), hal 70

¹¹ Eko Wahyu Cahyono, *The Power Of Gratitude: Kekuatan Syukur Dalam Menurunkan Stres Kerja* (Yogyakarta: Deepublish, 2019), hal. 3

¹² Levi Padalulu, *Potensi Stres Kerja* (Yogyakarta: Deepublish digital, 2023), hal. 9

Indikator-indikator dari stres kerja menurut Stephen P. Robbins terjemahan yang di kutip oleh Selamat Riyadi yaitu:

- a. Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja letak fisik.
- b. Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.
- c. Tuntutan antar pribadi, merupakan tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain.
- d. Struktur organisasi.
- e. Kepemimpinan organisasi.¹³

Stres kerja di lembaga pendidikan sering kali muncul akibat berbagai tuntutan yang dihadapi oleh tenaga pendidik dan staf administrasi. Tekanan untuk memenuhi target kurikulum, menangani berbagai karakter dan kebutuhan siswa, serta tanggung jawab administratif yang terus bertambah dapat menimbulkan beban mental yang signifikan.

Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin "*movere*" yang berarti "dorongan atau daya penggerak". Menurut Stephen P. Robbins menyatakan bahwa motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (*intensity*), arah (*direction*), dan usaha terus menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan. Sedangkan Mangkunegara menjelaskan motivasi kerja adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.¹⁴

Menurut Uno dalam Siemze Joen, Purnamawati, dan Amiruddin, motivasi kerja tenaga pendidik adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan tenaga pendidik agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya yang nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kelvin, mengemukakan bahwa *teacher job motivation is a general term that explains teacher drives, desires, needs, wishes in order to induce them to act in desirable, academically and productive manner*. Motivasi kerja tenaga pendidik adalah istilah umum yang menjelaskan dorongan, keinginan, kebutuhan, keinginan tenaga pendidik untuk mendorong mereka bertindak dengan cara yang diinginkan, secara akademis dan produktif.¹⁵

Sukmayanti dkk dalam Imam Rosidi, Setyaningsih dan Eka Suhardi, menjelaskan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan yang berasal dari dalam diri (intrinsik) maupun dari luar diri (ekstrinsik) yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku tenaga pendidik dalam menciptakan kegairahan kerja, agar mau bekerja sama dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Dengan indikator motivasi kerja tenaga pendidik adalah: tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan, kebanggaan terhadap pekerjaan, prestasi yang dicapai, memperoleh pengakuan, dan kesempatan untuk maju.¹⁶

¹³ Selamat Riyadi, *Op. Cit.*, hal. 103-104

¹⁴ Yusuf Ronny Edward, *Dampak Budaya Organisasi, Motivasi Kerja terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja* (Surabaya: CV. Jakad Media Publishing, 2022), hal. 15

Pemberian motivasi pada seseorang akan sangat mempengaruhi kinerja seseorang tersebut. Bagi tenaga pendidik, dengan adanya motivasi diasumsikan tenaga pendidik akan melakukan kegiatan belajar mengajar dengan baik. Tekun pada tugas serta ulet dalam bekerja. Tenaga pendidik mampu untuk mempertahankan pendapat yang dirasa rasional, responsive dan peka pada berbagai masalah umum serta mampu mandiri dan kreatif.¹⁷

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan jenis pendekatan survei. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga pendidik di Sekolah Menengah Pertama Negri 19 Batang Hari sebanyak 19 orang. Adapun sampel penelitian di mana semua anggota populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 19 orang. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS Versi 27.0.

HASIL PENELITIAN

Tabel 1.
Hasil Analisis Persamaan Stres Kerja (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) terhadap Kinerja Tenaga Pendidik (X₃).

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.538	8.834		.287	.778
	Motivasi Kerja (X ₂)	.515	.142	.540	3.620	.002
	Stres Kerja (X ₁)	.461	.156	.441	2.961	.009

a. Dependent Variable: Kinerja Tenaga Pendidik (X₃)

Sumber: Output SPSS 27.0

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil koefisien regresi: $X_3 = P_{X_3X_1} X_1 + P_{X_3X_2} X_2 = 0,441 X_1 + 0,54 X_2$.

Keterangan: X₃= Kinerja Tenaga Pendidik; X₁= Stres Kerja, X₂= Motivasi Kerja.

Dari persamaan ini dapat diinterpretasikan:

1. Variabel stres kerja dan motivasi kerja mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap kinerja;
2. Nilai konstanta menunjukkan pengaruh variabel X (stres kerja dan motivasi kerja), bila variabel stres kerja naik satu satuan maka akan berpengaruh sebesar satu satuan pada variabel kinerja tenaga pendidik. Artinya variabel kinerja tenaga pendidik akan naik atau terpenuhi sebesar satu-satuan variabel stres kerja dan motivasi kerja;
3. Nilai koefisien regresi variabel stres kerja terhadap variabel kinerja tenaga pendidik adalah sebesar 0,441 artinya jika stres kerja mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja tenaga pendidik akan mengalami peningkatan sebesar konstanta = 2,538. Koefisien regresi bernilai positif artinya antara stres kerja dan kinerja tenaga pendidik

berpengaruh positif. Berdasarkan perhitungan di atas dapat diketahui bahwa pengaruh stres kerja (X_1) terhadap kinerja tenaga pendidik (X_3), atau kinerja tenaga pendidik ditentukan oleh stres kerja adalah sebesar 0,441 atau 44,1%.

4. Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja tenaga pendidik adalah sebesar 0,54 artinya jika motivasi kerja mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja tenaga pendidik mengalami peningkatan sebesar konstanta = 2,538. Koefisien bernilai positif artinya motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga pendidik. Berdasarkan perhitungan di atas dapat diketahui bahwa pengaruh motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja tenaga pendidik (X_3), atau kinerja tenaga pendidik ditentukan oleh motivasi kerja adalah sebesar 0,54 atau 54%.

Selanjutnya pengujian hipotesisnya dapat dilihat dari hasil perhitungan berikut ini:

1. Hipotesis Kesatu: Terdapat Pengaruh Langsung Stres Kerja (X_1) terhadap Kinerja Tenaga Pendidik (X_3).

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis di atas yang menggunakan uji parsial (uji-t), diolah dengan menggunakan program SPSS versi 27.0, di mana untuk melihat pengaruh variabel stres kerja (X_1) terhadap variabel kinerja tenaga pendidik (X_3). Dari hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh angka nilai t_{hitung} variabel X_1 sebesar 2,961 dikarenakan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,961 > 1,729$), maka secara parsial stres kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik. Oleh karena itu maka H_0 ditolak, artinya secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara stres kerja dengan kinerja tenaga pendidik. Dengan demikian hipotesis pertama diterima.

2. Hipotesis Kedua: Terdapat Pengaruh Langsung Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Tenaga Pendidik (X_3).

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis di atas yang menggunakan uji parsial (uji-t), diolah dengan cara manual dan dengan menggunakan program SPSS versi 27.0, di mana untuk melihat pengaruh secara parsial antara variabel motivasi kerja (X_2) terhadap variabel kinerja tenaga pendidik (X_3). Dari hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh angka nilai t_{hitung} variabel X_2 sebesar 3,620, dikarenakan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,620 > 1,729$), maka secara parsial motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik. Oleh karena itu maka H_0 ditolak, artinya secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja tenaga pendidik. Dengan demikian hipotesis kedua diterima.

3. Hipotesis Ketiga: Terdapat Pengaruh Langsung Stres Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Tenaga Pendidik (X_3).

Kriteria pengujian hipotesis H_0 ditolak jika nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ dan terima H_0 jika nilai $f_{hitung} < f_{tabel}$. Dapat dilihat dalam hasil pengolahan SPSS berikut:

Tabel 2.

Hasil Uji Simultan Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Tenaga Pendidik.

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.

PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA TENAGA PENDIDIK DI SEKOLAH MENENGAH PERTAMA NEGRI 19 BATANG HARI

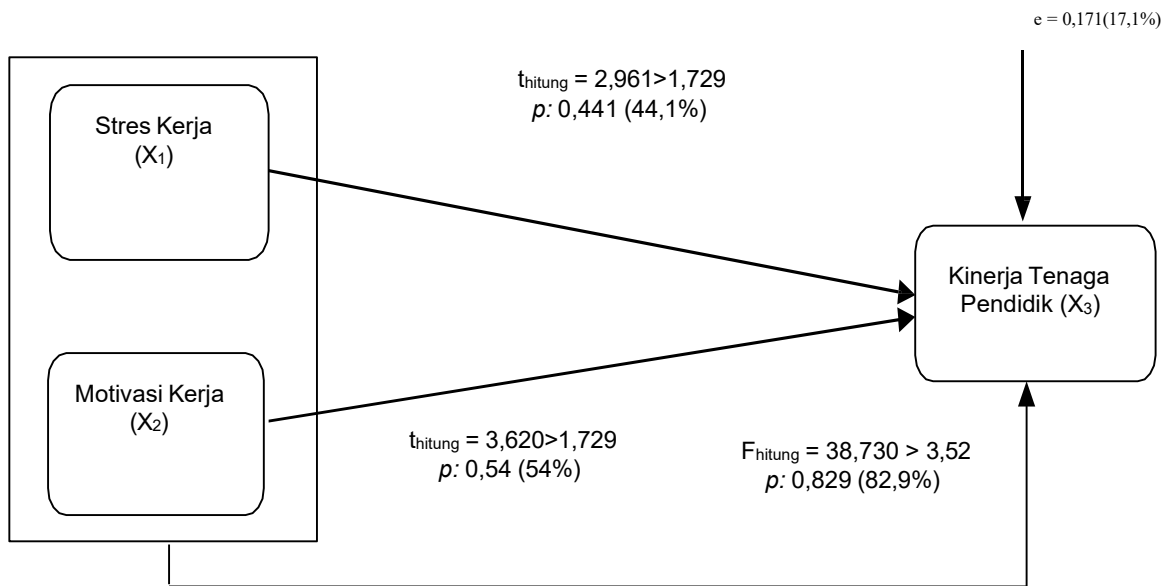
1	Regression	627.187	2	313.594	38.730	.000 ^b
	Residual	129.549	16	8.097		
	Total	756.737	18			
a. Dependent Variable: Kinerja Tenaga Pendidik (X3)						
b. Predictors: (Constant), Stres Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2)						

Sumber: Output SPSS 27.0

Uji hipotesis ketiga diuji sesuai dengan paradigma yang mencerminkan hipotesis yaitu stres kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik. Untuk menjawab hipotesis ketiga maka dilakukan uji secara simultan (uji f). Dari uji Anova atau f test seperti yang tampak pada tabel di atas dengan menggunakan SPSS 27.0 for windows didapat f_{hitung} sebesar 38,730 dengan tingkat probabilitas p -value sebesar 0,000, dikarenakan nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($38,730 > 3,52$) sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_i) diterima, artinya ada pengaruh secara signifikan antara stres kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja tenaga pendidik. Dengan demikian hipotesis ketiga diterima.

Hasil persamaan yang dilakukan secara otomatis di atas di masukkan ke dalam gambar persamaan struktural berikut.

Gambar 1. Persamaan Struktural.



Berdasarkan hasil analisis di atas, dapat dibuat rangkuman hasil pengujian untuk setiap koefisien jalur variabel independen terhadap variabel dependen dan hasil pengujian hipotesis dengan uji t (secara parsial) dan uji f (secara simultan) dalam tabel berikut ini:

Tabel 3.
Rangkuman Hasil Uji antar Variabel Independen terhadap Variabel Dependen.

No	Variabel	Hasil Pengujian antar Jalur			Ket
		Langsung	Tidak Langsung	Total	
1	$X_1 - X_3$	44,1%	-	44,1%	Berpengaruh signifikan
2	$X_2 - X_3$	54%	-	54%	Berpengaruh signifikan
3	$X_1, X_2 - X_3$	-	-	82,9%	Berpengaruh signifikan

KESIMPULAN

Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik. Semakin rendah tingkat stres yang dirasakan oleh tenaga pendidik, maka akan semakin baik tingkat kinerja para tenaga pendidik di Sekolah Menengah Pertama Negeri 19 Batang Hari. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil analisis statistik inferensial dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*), menyatakan bahwa besarnya pengaruh total stres kerja terhadap kinerja tenaga pendidik sebesar 44,1%. Selanjutnya hasil perhitungan t_{hitung} dengan t_{tabel} didapat $t_{hitung} = 2,961$ $t_{tabel} = 1,729$ hal ini menunjukkan tolak H_0 dan terima H_1 . Ini artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel stres kerja terhadap kinerja tenaga pendidik di Sekolah Menengah Pertama Negeri 19 Batang Hari.

Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik. Semakin baik tingkat motivasi yang dirasakan oleh tenaga pendidik, maka akan semakin baik pula tingkat kinerja tenaga pendidik di Sekolah Menengah Pertama Negeri 19 Batang Hari. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil analisis statistik inferensial dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*), menyatakan bahwa besarnya pengaruh total motivasi kerja terhadap kinerja tenaga pendidik sebesar 54%. Selanjutnya hasil perhitungan t_{hitung} dengan t_{tabel} didapat $t_{hitung} = 3,620$ $t_{tabel} = 1,729$ hal ini menunjukkan tolak H_0 dan terima H_1 . Ini artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja tenaga pendidik. Semakin baik motivasi kerja yang dimiliki tenaga pendidik, maka akan semakin baik pula kinerja tenaga pendidiknya dalam bekerja di Sekolah Menengah Pertama Negeri 19 Batang Hari

Stres kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik. Apabila semakin rendah tingkat stres kerja dan semakin baik motivasi kerja yang dirasakan tenaga pendidik, maka akan semakin baik pula kinerja tenaga pendidik di Sekolah Menengah Pertama Negeri 19 Batang Hari. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil analisis statistik inferensial dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*), menyatakan bahwa besarnya pengaruh stres kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja sebesar 82,9%. Selanjutnya hasil perhitungan f_{hitung} dengan f_{tabel} didapat $f_{hitung} = 38,730$ $f_{tabel} = 3,52$ hal ini menunjukkan tolak H_0 dan terima H_1 . Ini artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja tenaga pendidik. Dan 17,1% adalah variabel sisa (residu) yang belum diteliti dalam penelitian ini.

REFERENSI

- Akhmad Fauzi dan Rusdi Hidayat Nugroho A. *Manajemen Kinerja*. Jawa Timur: Airlangga University Press. 2020.
- Anindita Puspita. *Strategi Peningkatan Produktivitas Kerja Tenaga Pendidik*. Sulawesi Selatan: Rizmedia Pustaka Indonesia. 2024.
- Eko Wahyu Cahyono. *The Power Of Gratitude: Kekuatan Syukur Dalam Menurunkan Stres Kerja*. Yogyakarta: Deepublish. 2019.
- Henni Zainal dan Andi Idham Danal Ashar. *Stres Kerja*. Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia. 2023.
- Imam Rosidi, Setyaningsih dan Eka Suhardi. *Strategi Peningkatan Kreativitas Guru Era Merdeka Belajar*. Jawa Tengah: Historie Media. 2024.
- Janah Sojanah, Tjutju Yuniarsih, dan Kodri. *Kinerja Sumber Daya Manusia: Sebuah Evaluasi di Masa Pandemi Covid-19 Menuju Era New Normal*. Jawa Barat: CV. Adanu Abimata. 2023.
- Lalu Alwan Wijaya dkk. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Produktivitas Kerja Guru SMP Negeri di Sub Rayon 16 Terara Kabupaten Lombok Timur*, Jurnal Magister Manajemen Universitas Mataram, 6 (1).
- Levi Padalulu. *Potensi Stres Kerja*. Yogyakarta: Deepublish digital. 2023.
- Misran Tanjung dan Harris Hutagalung. (2018). *Pengaruh Faktor Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Aido Mini Plaza Sibolga*. Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah. 1 (1).
- Selamet Riyadi. *Peran Motivasi Kerja, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru*. Yogyakarta: Jejak Pustaka. 2022.
- Siemze Joen, Purnamawati, dan Amiruddin. *Kinerja Guru: Pendekatan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru*. Sulawesi Tengah: Magama. 2022.
- Supiani. *Kinerja Guru: Peningkatan Melalui Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja*. Riau: Dotplus Publisher. 2022.
- Wawan Karsiwan. *Manajemen Pengembangan Kompetensi Guru Teori, Model dan Hasil Studi*. Jawa Barat: PT. Indonesia Emas Group. 2022.
- Yusuf Ronny Edward. *Dampak Budaya Organisasi, Motivasi Kerja terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja*. Surabaya: CV. Jakad Media Publishing. 2022.