



## Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Heni Fitri Ratna Sari<sup>1✉</sup>, Ekawarna<sup>2</sup>, Urip Sulistiyo<sup>3</sup>

Universitas Jambi, Indonesia<sup>1,2,3</sup>

E-mail : [fitriheni23@gmail.com](mailto:fitriheni23@gmail.com)<sup>1</sup>, [ekawarna.unja@yahoo.com](mailto:ekawarna.unja@yahoo.com)<sup>2</sup>, [urip.sulistiyo@unja.ac.id](mailto:urip.sulistiyo@unja.ac.id)<sup>3</sup>

### 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 Negeri di Kecamatan Danau Sipin Kota Jambi. 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 background of the research 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 at State Elementary Schools in Danau Sipin District, Jambi City. This research uses the quantitative method. The results showed that there was a direct effect of job 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 an original sample of ( $\beta$ ) = 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 job satisfaction work with a P value below 0.05 with an original sample of ( $\beta$ ) = 0.852 (85.2%), there is a direct influence 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 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

Copyright (c) 2022 Heni Fitri Ratna Sari, Ekawarna, Urip Sulistiyo

✉ Corresponding author:

Email : [fitriheni23@gmail.com](mailto:fitriheni23@gmail.com)

DOI : <https://doi.org/10.31004/edukatif.v4i1.2113>

ISSN 2656-8063 (Media Cetak)

ISSN 2656-8071 (Media Online)

Edukatif : Jurnal Ilmu Pendidikan Vol 4 No 1 Tahun 2022

p-ISSN 2656-8063 e-ISSN 2656-8071

## 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 Kecamatan Danau Sipin kota Jambi didapat informasi diantaranya guru, kepala sekolah dan beberapa murid masalah pertama dalam survei dan wawancara dari salah seorang wali murid awal yang berada di Kecamatan Danau Sipin kota Jambi 6 bulan di tahun 2020 kinerja guru yang belum meningkat pada masa pandemi ini terutama pemahaman guru terhadap teknologi dan hal itu sangat dibutuhkan dimasa pandemi ini. Masalah kedua yang masih dihadapi oleh SDN di Kecamatan Danau Sipin 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 2020/2021, 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 ketiga fakta menunjukkan tingkat kinerja guru dan di SDN Kecamatan Danau Sipin kota Jambi masih rendah hal ini dilihat dari keefektifan guru dalam mengajar selama pandemi 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 karna keterbatasan dalam akses internet dan tentunya hal ini terkait dengan kinerja guru dalam memberikan pembaharuan dalam proses mendidik siswa perlu ditingkatkan.

Adanya tugas sebagai guru di SD dengan beban yang berat tersebut bisa menimbulkan ketidakpuasan kerja guru ini bisa terjadi dimana fungsi guru berubah dari fungsi yang sebenarnya. Ini bisa terjadi disebabkan oleh faktor beban kerja guru yang berat tidak sebanding dengan besarnya gaji, kurangnya penghargaan dan pengakuan dari pimpinan, iklim organisasi yang tidak kondusif adanya tekanan kerja (stres) yang timbul dari akibat pekerjaan di sekolah (Ekawarna, 2018).

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, memperbarui, 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 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 Yuliejantiningasih 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. Kepuasan kerja guru dipengaruhi oleh kondisi kerjanya. 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.

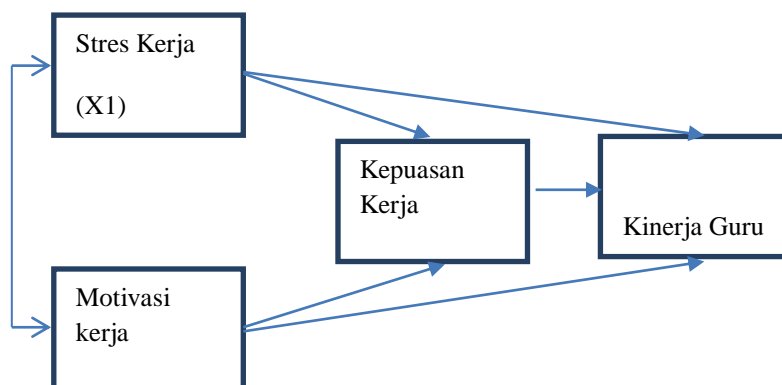
Adapun batasan masalah dari penelitian ini adalah Pertama penelitian ini memfokuskan bagaimana kinerja guru di SDN di Kecamatan Danau Sipin Kota Jambi dalam hal ini mempertimbangkan kondisi dan lokasi penelitian. Kedua, penelitian ini ada pembatasan mengenai pengumpulan data, penulis menggunakan kuesioner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

Penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini yaitu pertama, Imam Rosyadi tentang pengaruh stress kerja, motivasi kerja, pelatihan kerja terhadap kinerja guru. Kedua, penelitian Nur Wahyudi tentang Pengaruh Kompetensi Profesional Guru, Kompensasi, Iklim Kerja dan Motivasi terhadap kinerja guru SMK se- kabupaten Muaro Jambi. Ketiga, penelitian Dwi Narsih dengan tentang Pengaruh Kompetensi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMKN 23 Jakarta Utara. Keempat, penelitian Titin Eka Ardiana tentang Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK di Kota Ponorogo. Kelima, penelitian Marsita dan Imaniyati tentang Kompensasi dan Kepuasan Kerja untuk Meningkatkan Kinerja Guru. Keenam, penelitian Zainul Hidayat tentang pengaruh stres dan kelelahan kerja terhadap kinerja guru SMP N 2 Sukodono di Kabupaten Lumajang.

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 kerjanya lebih profesional sebagai staf pendidik, serta dapat memberi sumbangan teori. Ketiga mengembangkan khasanah pengetahuan, serta bahan rekomendasi dan rujukan bagi pemerintah kota Jambi maupun pihak terkait lainnya dalam kegiatan perencanaan pembangunan di Kota Jambi. Keempat penelitian ini merupakan bagian dari implementasi teori-teori yang telah didapat selama kuliah di program magister manajemen pendidikan di Universitas Jambi. Kelima penelitian dapat melihat bagaimana kinerja guru khususnya guru di SD di Kecamatan Danau Sipin Kota Jambi sehingga nanti bisa menjadi rujukan atau patokan yang dapat memberikan informasi mengenai keadaan ataupun kerja guru SDN di Kecamatan Danau Sipin Kota Jambi.

## METODE PENELITIAN

Adapun kerangka berpikir dari penelitian ini adalah sebagai berikut :



**Gambar 1. Model Hubungan Struktural Variabel**

Hipotesis Penelitian ini bertujuan menguji pengaruh variable X1 (Stres Kerja), X2 (Motivasi Kerja), X3 (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 dikuantifikasi. Karakteristik terpilih yang ditentukan oleh peneliti untuk analisis dan ditarik kesimpulan populasi pada penelitian ini sejumlah 16 SD Negeri maupun Swasta di Kecamatan Danau Sipin Kota Jambi, pemilihan sampel secara Cluster Sampling diperoleh 11 Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Danau Sipin Kota Jambi 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.

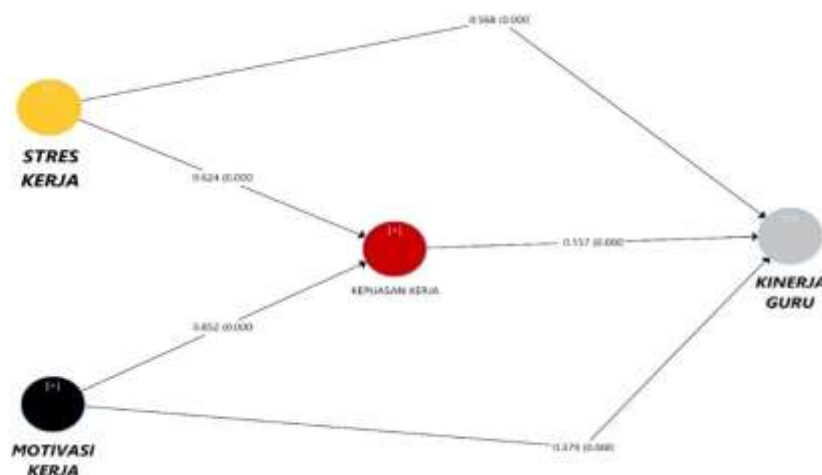
Penelitian ini menggunakan desain penelitian survey. Proses penelitian survey dengan menyebarkan angket kepada responden yang telah ditentukan secara acak dan merupakan suatu fenomena sosial dalam bidang pendidikan yang menarik perhatian peneliti. Pada penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengumpulan 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.

## HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Penelitian ini diselenggarakan di 16 SD Negeri maupun Swasta di Kecamatan Danau Sipin Kota Jambi, pemilihan sampel secara *Cluster Sampling* diperoleh 11 Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Danau Sipin Kota Jambi 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 tabel 4.18 path coefficients berikut ini.



Gambar 2. Path Coefficients

Tabel 1  
 Hasil Path Coefficients

Path	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (  O/STDEV  )	P Values	
Stres Kerja -> Kepuasan Kerja	0,624	0,579	0,121	5,133	0,000
Stres Kerja -> Kinerja Guru	0,568	0,572	0,079	7,170	0,000
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	0,134	0,126	0,043	3,094	0,002
Kepuasan Kerja -> Kinerja Guru	0,157	0,150	0,042	3,769	0,000

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  $(\beta) = 0,624$  (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%).

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Imam Rosyadi (Kalimin, 2019) dengan judul jurnal pengaruh stres kerja, motivasi kerja, pelatihan kerja terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa variabel stres kerja, motivasi kerja dan pelatihan mempengaruhi kinerja guru di SMK Gondang Wonopringgo, stres kerja mempunyai dampak dalam mempengaruhi kinerja seorang guru begitu juga dipengaruhi oleh motivasi kerja.

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 kemanjuran 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 seperti penelitian dari Betoret; Jepson & Forrest, (2006) Hasil dari stres yang berhubungan dengan pekerjaan guru serius dan mungkin termasuk kelelahan, depresi, kinerja yang buruk, ketidakhadiran, tingkat kepuasan kerja yang rendah, dan, akhirnya, keputusan untuk meninggalkan profesinya Betoret; Jepson & Forrest (Ardiana, 2017).

## 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. 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.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Terimakasih kepada bapak Prof. Dr. Drs. Ekawarna, M. Psi selaku Dosen pembimbing I dan bapak Urip Sulistiyo, S.Pd., M.Ed., Ph.D selaku Dosen pembimbing II. TIM penguji, Dosen, dan Staf pengelola Pascasarjana Universitas Jambi. Terima kasih kepada Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan Universitas Pahlawan yang telah bersedia menerbitkan jurnal.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abidah, Hidayatullah, Simamora, Fehabutar, & Mutakinati. (2020). The Impact of Covid-19 to Indonesian Education and Its Relation to the Philosophy of “Merdeka Belajar. *Studies in Philosophy of Science and Education*, 1(1).
- Alwi, A. F. (2010). Pola Pembinaan dan Pengawasan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Disiplin dan Kinerja Guru SMP Negeri Sekecamatan Ketungau Hulu Kabupaten Sintang.

- 1211 *Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru – Heni Fitri Ratna Sari, Ekawarna, Urip Sulistiyo*  
DOI: <https://doi.org/10.31004/edukatif.v4i1.2113>
- 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>
- 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>