

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN STRES KERJA  
TERHADAP KINERJA GURU DI SMK NEGERI 3 YOGYAKARTA**



**SKRIPSI**

Diajukan Kepada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan  
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta  
untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh  
Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd.)

Disusun Oleh:

**M. ASDA SABYLAN**

**NIM: 16490046**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA  
2022**

## SURAT KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : M. Asda Sabylan

NIM : 16490046

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi saya yang berjudul “PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMK NEGERI 3 YOGYAKARTA” adalah karya asli atau penulisan saya sendiri bukan plagiasi dan hasil orang lain kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Yogyakarta, 28 Oktober 2022

Yang menyatakan



M. Asda Sabylan  
16490046

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Di Yogyakarta

*Assalammu'alaikum Wr. Wb.*

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk, dan mengkoreksi serta mengadakan pembimbingan seperlunya, maka kami selaku Dosen Pembimbing Skripsi (DPS) berpendapat bahwa skripsi saudara:

NAMA : M. Asda Sabylan

NIM : 16490046

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 3 Yogyakarta.

Sudah dapat diajukan kepada program studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu Pendidikan.

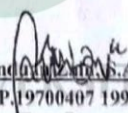
Dengan ini kami berharap agar skripsi saudara tersebut di atas dapat segera dimunaqosyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

*Wassalammu'alaikum Wr. Wb.*

Yogyakarta, 28 Oktober 2022

Pembimbing Skripsi

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

  
Rindhu Zulfan S. A.G., M.A.  
NIP.19700407 199703 1 001

## HALAMAN PERSETUJUAN PERBAIKAN



Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga

FM-UINSK-BM-05-06/R0

### PERBAIKAN SKRIPSI/TUGAS AKHIR

Nama : M. Asda Sabyan  
NIM : 16490046  
Semester : XIII  
Jurusan/Program Studi : MPI  
Judul skripsi/Tugas Akhir : PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMK NEGERI 3 YOGYAKARTA

Setelah mengadakan munaqasyah atas skripsi/tugas akhir Saudara tersebut di atas, maka kami menyarankan diadakan perbaikan skripsi/tugas akhir tersebut sebagaimana di bawah ini:

No	Topik	Halaman	Uraian perbaikan
1.	Cover		Perbaiki spasi dan sesuai pedoman skripsi yang tersedia
2.	Kata pengantar	vii	Perbaiki tulisan pada judul skripsi
3.	Lampiran kuisisioner	132	Perbaiki pada pembagian antara yang valid dan tidak valid
4.	kesimpulan	113	Perbaiki pada penomoran angka dan jumlah kesimpulan
5.	Penomoran tabel		Perbaiki penomoran tabel sesuai pedoman yang berlaku
6.	Definisi operasional	35	Penambahan penjelasan bahwa kuisisioner yang digunakan merupakan adopsi kuisisioner orang lain.

Tanggal selesai revisi :

Sudah Revisi  
Tgl 20-12-2022

Tanggal Munaqasyah : 21-12-2022

Mengetahui :

Pembimbing/Ketua Sidang,

Penguji

Penguji

Rinduan Zain, S.Ag., M.Ag.  
NIP. :197004071997031001

Muhammad Iskhak, M.Pd  
NIP. :198612022019031008

Dra. Wiji Hidayati, M.Ag  
NIP. :196505231991032010

Catatan : Waktu perbaikan/revisi maksimal 1 (satu) bulan, selebihnya harus dimunaqasyahkan ulang.

# HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI



KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN  
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 513056 Fax. (0274) 586117 Yogyakarta 55281

## PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-223/Un.02/DT/PP.00.9/01/2023

Tugas Akhir dengan judul : PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA GURU  
DI SMK NEGERI 3 YOGYAKARTA

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : M. ASDA SABYLAN  
Nomor Induk Mahasiswa : 16490046  
Telah diujikan pada : Rabu, 21 Desember 2022  
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

### TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang  
Rinduan Zain, S.Ag, MA.  
SIGNED

Valid ID: 63d70d212be8c



Penguji I  
Dra. Wiji Hidayati, M.Ag  
SIGNED

Valid ID: 63d4e949d9b89



Penguji II  
Muhamad Iskhak, M.Pd.  
SIGNED

Valid ID: 63d5d2bd39c90



Yogyakarta, 21 Desember 2022  
UIN Sunan Kalijaga  
Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Prof. Dr. Hj. Sri Sumarni, M.Pd.  
SIGNED

Valid ID: 63d72d1f5933c

**MOTTO**

وَمَا الْلَذَّةُ إِلَّا بَعْدَ التَّعَبِ

“tidak ada kenikmatan kecuali setelah bersusah payah”



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

Skripsi ini penulis persembahkan untuk Almamater tercinta

Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
**SUNAN KALIJAGA**  
YOGYAKARTA

## KATA PENGANTAR

Dengan menyebut nama Allah yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang. Segala puji bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat serta hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Shalawat serta salam senantiasa tercurahkan kepada Baginda Nabi Muhammad SAW yang selalu menjadi suri tauladan bagi setiap umat muslim.

Skripsi ini mengkaji tentang pengaruh motivasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja guru di SMK Negeri 3 Yogyakarta. Penulis menyadari bahwa selama menyelesaikan penulisan skripsi ini, penulis banyak menerima bimbingan, arahan, motivasi, dukungan, dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati, penulis banyak mengucapkan terimakasih kepada:

1. Ibu Prof. Dr. Hj. Sri Sumarni, M.Pd., selaku Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberi izin penulis untuk melaksanakan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi ini.
2. Bapak Zainal Arifin, M. S. I., selaku Ketua Prodi Manajemen Pendidikan Islam yang telah memberikan banyak ilmu, motivasi serta arahan selama menjadi mahasiswa Prodi MPI.
3. Ibu Nora Saiva Jannana, M. Pd., selaku Sekretaris Prodi MPI yang telah memberikan pengarahan selama menjadi mahasiswa Prodi MPI.
4. Bapak DR. Imam Machali, S/Pd., M.Pd selaku DOsen Pembimbing Akademik (DPA) yang telah memberikan ilmu selama penulis menjalani perkuliahan dan memberikan dukungan dalam menyusun skripsi ini.
5. Bapak Rinduan Zain, S. Ag., MA., selaku Dosen Pembimbing Skripsi (DPS) yang telah banyak memberikan penulis ilmu, motivasi, arahan, serta bimbingan selama penyusunan skripsi sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini.
6. Segenap dosen dan karyawan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan keguruan yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan studi selama ini.



7. Bapak Drs. B. Sabri selaku Kepala Sekolah SMK Negeri 3 Yogyakarta yang telah memberi izin kepada penulis untuk melakukan penelitian di lembaga yang dipimpinnya.
8. Bapak Maryuli Darmawan S.Pd, S.ST, M.Eng selaku Waka Kurikulum yang telah sebagai komunikator dengan penulis dan membantu dalam proses pengambilan data dengan menyebarkan dan mengisi kuesioner yang telah penulis berikan.
9. Kedua orang tua tercinta, Ibu Kundriyah dan Bapak Saifudin yang memberikan doa restu, motivasi, nasehat dan memberikan kasih sayang yang tak terhingga serta memberikan dukungan dalam bentuk moril maupun materil. Tidak lupa kakak saya tersayang Muh. Ahwan Affandi yang telah memberikan semangat dalam menjalankan perkuliahan.
10. Saudari Mita Fatikhatussyifa, Zahrotun Salimah, Muh. Hilmi Aviciena, dan teman-teman lain yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu yang telah meluangkan waktu serta memberikan semangat untuk membantu penulis dalam mengerjakan skripsi ini.
11. Teman-teman seperjuangan MPI 2016 dan teman-teman satu dosen pembimbing yang telah menjadi tempat bertukar cerita, berbagi ilmu, dan saling memberi semangat dalam menyelesaikan skripsi ini dengan segala liku – liku yang ditemui.
12. Semua pihak yang telah membantu penulis dalam penyusunan skripsi ini baik moral, spiritual, maupun material yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu.

Semoga segala bantuan, bimbingan, dan dukungan yang telah diberikan kepada penulis menjadi kebaikan yang diterima oleh Allah SWT. Amiin.

Yogyakarta, 18 Oktober 2022

Peneliti,

**M. Asda Sabylan**

**16490046**



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
**SUNAN KALIJAGA**  
YOGYAKARTA

## ABSTRAK

**M. Asda Sabylan.** *Pengaruh Motivasi Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 3 Yogyakarta.* Skripsi. Yogyakarta: Prodi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. 2022.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang bertujuan untuk menyelidiki hubungan dan sejauh mana pengaruh motivasi kerja ( $X_1$ ) dan stres kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru (Y). Penelitian ini berdasarkan teori motivasi Snell dan Bohland serta teori stres Soewondo.

Populasi pada penelitian ini sebanyak 105 pengajar SMK Negeri 3 Yogyakarta. Berdasarkan rumus Slovin didapatkan sampel sebanyak 83 pengajar (79% dari populasi) dengan teknik pengambilan sampel berupa *random sampling*. Motivasi kerja ( $X_1$ ) dan stres kerja ( $X_2$ ) merupakan variabel independen dalam penelitian ini, sedangkan kinerja guru (Y) merupakan variabel dependen. Kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data. Analisa data menggunakan bantuan aplikasi SPSS (*Statistical Package for Social Science*).

Uji korelasi bivariate antara motivasi kerja ( $X_1$ ) dengan kinerja guru (Y) didapatkan koefisien korelasi sebesar 0.505 atau dibulatkan menjadi 0,5 dan nilai signifikansi  $0.000 < \alpha = 0.05$ . Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan yang positif dengan kinerja guru pada kategori cukup. Sementara itu, hasil uji korelasi parsial antara motivasi kerja ( $X_1$ ) dan kinerja guru (Y) yang dimediasi oleh stres kerja ( $X_2$ ) memperoleh nilai koefisien korelasi parsial sebesar 0.488 atau dibulatkan menjadi 0,5 dan tingkat signifikansi adalah  $0.000 < \alpha = 0.05$ . Perbandingan koefisien korelasi bivariat dengan koefisien korelasi parsial adalah  $r_{yx} = r_{yxz}$  yaitu  $0,5 = 0,5$ . Nilai koefisien korelasi antara bivariat dan parsial sama, variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) berhubungan secara linier terhadap kinerja guru (Y) tanpa adanya mediasi variabel stres kerja ( $X_2$ ). Selain itu, analisis regresi linier berganda menghasilkan  $R^2$  sebesar 0,259. Artinya, variabilitas kinerja guru mampu diterangkan oleh variabilitas motivasi kerja dan stres kerja sebesar 26%, sedangkan 74% lainnya diterangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Persamaan regresi adalah  $Y = 40,160 + 0,870X_1 - 0,055X_2$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel  $X_1$  memberikan kontribusi sebesar 87% terhadap variabel Y, sedangkan variabel  $X_2$  tidak memberikan kontribusi terhadap variabel Y karena nilai signifikansi dari variabel stres kerja  $0,532 > \alpha = 0,05$ .

**Kata kunci: Motivasi Kerja, Stres Kerja, dan Kinerja Guru.**

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
SURAT KEASLIAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN PERBAIKAN.....	iv
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	v
MOTTO .....	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	vii
KATA PENGANTAR .....	viii
ABSTRAK .....	xi
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR .....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xviii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	9
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian .....	10
D. Telaah Pustaka .....	11
E. Sistematika Pembahasan .....	16
BAB II LANDASAN TEORI.....	18
A. KERANGKA TEORI .....	18
B. Hipotesis Penelitian.....	26
BAB III METODE PENELITIAN.....	28
A. JENIS PENELITIAN .....	28
B. Populasi dan Sampel Penelitian .....	30
1. Populasi .....	30
2. Sampel.....	30
C. Variabel Penelitian.....	34
D. Definisi Operasional Variabel dan Pengukurannya.....	35
1. Motivasi Kerja ( <b>X1</b> ) .....	35
2. Stres Kerja ( <b>X2</b> ).....	37

3. Kinerja Guru (Y) .....	39
E. Instrumen Pengumpulan Data .....	41
1. Kuesioner.....	41
2. Dokumentasi.....	46
F. Validitas dan Reliabilitas Instrumen .....	47
1. Uji Validitas .....	47
2. Uji Reliabilitas.....	53
G. Teknik Analisis Data.....	56
1. Statistik Deskriptif.....	56
2. Analisis Inferensial.....	57
<b>BAB IV DESKRIPSI OBJEK SMK NEGERI 3 YOGYAKARTA DAN PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA GURU .....</b>	<b>60</b>
A. Deskripsi SMK Negeri 3 Yogyakarta. ....	60
1. Sejarah SMK Negeri 3 Yogyakarta.....	60
2. Letak Geografis SMK Negeri 3 Yogyakarta.....	61
3. Visi, Misi, dan Tujuan SMK Negeri 3 Yogyakarta.....	61
4. Struktur Organisasi SMK Negeri 3 Yogyakarta.....	63
B. Statistik Deskriptif .....	64
1. Komposisi Sampel.....	64
2. Distribusi Frekuensi Data.....	68
3. <i>Crosstabs</i> (Tabel Silang).....	70
C. Statistik Inferensial.....	105
1. Korelasi Bivariat.....	105
2. Korelasi Parsial.....	106
3. Regresi Linier Berganda.....	107
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>113</b>
A. Kesimpulan .....	113
B. Saran.....	114
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>115</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>119</b>
<b>CURRICULUM VITAE.....</b>	<b>130</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1	: Daftar Jumlah Guru SMK Negeri 3 Yogyakarta .....	32
Tabel 2	: Daftar <i>Random Sampling</i> Guru SMK Negeri 3 Yogyakarta...	33
Tabel 3	: Interval Skor Variabel Motivasi Kerja.....	37
Tabel 4	: Interval Skor Variabel Stres Kerja .....	39
Tabel 5	: Interval Skor Variabel Kinerja Guru.....	41
Tabel 6	: Kisi-kisi Kuesioner dan Skala Pengukuran Variabel Motivasi Kerja .....	44
Tabel 7	: Kisi-kisi Kuesioner dan Skala Pengukuran Variabel Stres Kerja . .....	45
Tabel 8	: Kisi-kisi Kuesioner dan Skala Pengukuran variabel Kinerja Guru .....	46
Tabel 9	: Uji Validitas Pertama Variabel Motivasi Kerja .....	48
Tabel 10	: Uji validitas Kedua Variabel Motivasi Kerja.....	49
Tabel 11	: Uji Validitas Pertama Variabel Stres Kerja .....	50
Tabel 12	: Uji Validitas Kedua Variabel Stres Kerja.....	51
Tabel 13	: Uji Validitas Variabel Kinerja Guru .....	52
Tabel 14	: Kriteria Uji Reliabilitas Instrumen berdasarkan <i>Cronbach Alpha</i> .....	54
Tabel 15	: <i>Reliability Statistic</i> Variabel Motivasi Kerja .....	54
Tabel 16	: <i>Reliability Statistic</i> Variabel Stress Kerja.....	55
Tabel 17	: <i>Reliability Statistic</i> Variabel Kinerja Guru .....	55
Tabel 18	: Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan.....	58
Tabel 19	: Deskripsi Data berdasarkan Guru Bidang.....	64
Tabel 20	: Deskripsi Data berdasarkan Usia .....	65
Tabel 21	: Deskripsi Data berdasarkan Jenis Jenis Kelamin.....	66
Tabel 22	: Deskripsi Data berdasarkan Lama Bekerja .....	66
Tabel 23	: Deskripsi Data berdasarkan Pangkat atau Golongan .....	67
Tabel 24	: Tingkat Motivasi kerja.....	68

Tabel 25	: Tingkat Stres Kerja .....	68
Tabel 26	: Tingkat Kinerja Guru .....	69
Tabel 27	: Hubungan Usia dan Motivasi Kerja.....	70
Tabel 28	: <i>Chi-Square Test</i> .....	71
Tabel 29	: Hubungan Jenis Kelamin dan Motivasi Kerja .....	72
Tabel 30	: <i>Chi-Square Test</i> .....	73
Tabel 31	: Hubungan Lama Bekerja dan Motivasi kerja .....	74
Tabel 32	: <i>Chi-Square Test</i> .....	75
Tabel 33	: Hubungan Guru Bidang dan Motivasi Kerja .....	76
Tabel 34	: <i>Chi-Square Test</i> .....	78
Tabel 35	: Hubungan Pangkat atau Golongan dan Motivasi.....	79
Tabel 36	: <i>Chi-Square Test</i> .....	80
Tabel 37	: Hubungan Usia dan Stres Kerja.....	82
Tabel 38	: <i>Chi-Square Test</i> .....	83
Tabel 39	: Hubungan Jenis Kelamin dan Stres Kerja .....	84
Tabel 40	: <i>Chi-Square Test</i> .....	85
Tabel 41	: Hubungan Lama Bekerja dan Stres kerja.....	86
Tabel 42	: <i>Chi-Square Test</i> .....	87
Tabel 43	: Hubungan Guru Bidang dan Stres Kerja .....	88
Tabel 44	: <i>Chi-Square Test</i> .....	90
Tabel 45	: Hubungan Pangkat atau Golongan dan Stres Kerja.....	91
Tabel 46	: <i>Chi-Square Test</i> .....	92
Tabel 47	: Hubungan Usia dan Kinerja Guru.....	94
Tabel 48	: <i>Chi-Square Test</i> .....	95
Tabel 49	: Hubungan Jenis Kelamin dan Kinerja Guru .....	96
Tabel 50	: <i>Chi-Square Test</i> .....	97
Tabel 51	: Hubungan Lama Bekerja dan Kinerja Guru .....	98
Tabel 52	: <i>Chi-Square Test</i> .....	99

Tabel 53	: Hubungan Guru Bidang dan Kinerja Guru .....	100
Tabel 54	: <i>Chi-Square Test</i> .....	102
Tabel 55	: Hubungan Pangkat atau Golongan dan Kinerja Guru.....	103
Tabel 56	: <i>Chi-Square Test</i> .....	104
Tabel 57	: Korelasi Bivariat antara Motivasi Kerja dan Kinerja Guru ..	105
Tabel 58	: Korelasi Paralel antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru yang dikontrol oleh Stres Kerja.....	107
Tabel 59	: <i>Model Summary</i> .....	107
Tabel 60	: ANOVA .....	108
Tabel 61	: <i>Coefficients</i> .....	108



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1	: Skema Hubungan Variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru dimediasi oleh Stres Kerja.....	34
Gambar 2	: Struktur Organisasi SMK Negeri 3 Yogyakarta .....	63
Gambar 3	: Korelasi Motivasi Kerja dan Kinerja Guru .....	106



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I	: Surat Penunjukan Pembimbing Skripsi .....	119
Lampiran II	: Bukti Seminar Proposal .....	120
Lampiran III	: Kartu Bimbingan Skripsi .....	121
Lampiran IV	: Surat Izin Penelitian .....	122
Lampiran V	: Surat Keterangan Penelitian dari Sekolah.....	123
Lampiran VI	: Sertifikat PLP.....	124
Lampiran VII	: Sertifikat PLP-KKN Integratif.....	125
Lampiran VIII	: Sertifikat TOEFL .....	126
Lampiran IX	: Sertifikat PKTQ .....	127
Lampiran X	: Sertifikat OPAK.....	128
Lampiran XI	: Sertifikat SOSPEM .....	129
Lampiran XII	: Curriculum Vitae.....	130
Lampiran XIII	: Kuesioner Penelitian .....	132
Lampiran XIV	: Hasil Uji Hipotesis .....	142
Lampiran XV	: Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen .....	143

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Pendidikan dimaknai upaya seseorang untuk memperbanyak pengetahuan supaya dapat membentuk nilai, sikap, dan perilaku. Terlepas dari kenyataan bahwa upaya ini tidak hanya menghasilkan banyak hasil positif dan bahwa pendidikan adalah kebutuhan dasar manusia, keuntungannya kadang-kadang tidak sesuai dengan harapan. Banyak lulusan formal gagal memenuhi persyaratan untuk mengisi lapangan pekerjaan yang tersedia.<sup>1</sup> Investasi masa depan juga dilakukan dalam pendidikan. Bangsa yang maju dapat ditentukan oleh hasil dari sistem pendidikannya, dan perkembangan suatu bangsa dianggap berhasil jika sistem pendidikannya memiliki kualitas yang tinggi. Dalam situasi ini, fungsi pendidikan adalah menghasilkan SDM yang berkualitas tinggi dengan begitu akan dapat mengikuti kemajuan IPTEK. Sehingga, pendidikan adalah salah satu topik yang harus dipertimbangkan.

Pendidikan sangat penting bagi kehidupan setiap orang, baik individu, keluarga atau bangsa dan negara. Karena kemajuan pendidikan menentukan keberhasilan suatu bangsa dan negara, maka pendidikan sangat penting dan tidak lepas dari kehidupan.<sup>2</sup> Untuk mencapai kemajuan pendidikan, diperlukan lingkungan sekolah yang baik. Selain lingkungan sekolah, pelaksana pendidikan

---

<sup>1</sup> Wahyu Budi Setiawati, "Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SMK Kesehatan Logos", *Jurnal Kompeten 1 no 1 (2018)*: 46.

<sup>2</sup> Muhammad Daud Ali dan Habibah Daud, *Lembaga-Lembaga Islam di Indonesia* (cet. 1; Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1995), hlm. 137.

juga diperlukan agar membawa hasil yang sebaik-baiknya. Guru merupakan komponen penting dan sangat mendukung upaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Guru berperan dalam mentransfer ilmu pengetahuan kepada siswa. tidak hanya mendidik, tetapi guru juga harus pandai dalam IPTEK serta mempunyai kepribadian dan karakter yang baik.

Dalam UU No.23 Tahun 2003 mengenai Sisdiknas dijelaskan jika pendidikan adalah upaya nyata dan sistematis untuk menciptakan iklim belajar dan aktivitas pembelajaran agar siswa bisa aktif dalam mengembangkan potensinya supaya mampu membentuk kekuatan spiritual agama, mengendalikan diri, berakhlak mulia dan mempunyai keterampilan yang dibutuhkan baginya, masyarakat, bangsa dan negara.<sup>3</sup> Kaitannya dengan ini, sekolah mempunyai tanggung jawab untuk menjadikan para siswa menjadi SDM yang berkualitas demi kemajuan negara.

Sebuah lembaga pendidikan dapat dikatakan berhasil apabila kinerja dari para pegawai itu bagus dan meningkat serta berhasil merealisasikan visi, misi dan tujuan sekolah tersebut. Sekolah mempunyai tanggung jawab yang besar karena menjadi harapan bagi para orang tua murid untuk menitipkan anaknya supaya bisa dididik dan menjadi manusia yang baik. Unsur yang berperan dalam pendidikan di sekolah adalah guru, karena seorang guru memiliki tanggung jawab terhadap hal yang mereka ajarkan kepada peserta didik. Dalam prosesnya, seorang guru juga dapat dipengaruhi oleh motivasi dan stres kerja dalam

---

<sup>3</sup>Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

melaksanakan tugasnya. Hal ini dimungkinkan jika motivasi guru tinggi, mereka akan sangat bersemangat dalam mengajar. Sebaliknya apabila seorang guru mempunyai tingkat stres yang tinggi, bisa saja kinerja guru tersebut akan terganggu dan menurun. Dengan demikian, kedua faktor ini sangat berpengaruh terhadap kinerja seorang guru dalam menjalankan tugasnya.

Berdasarkan literatur yang ada, kinerja dipengaruhi oleh pendidikan dan pelatihan. Selain itu, motivasi juga mempengaruhi kinerja guru. Elemen dalam motivasi terdiri atas unsur yang membangkitkan, terus-menerus, menggerakkan, memperlihatkan intensitas, dan adanya tujuan. Banyak kajian yang membahas pengaruh motivasi terhadap kinerja guru, contohnya kajian yang dilakukan oleh Dwi Handayani. Penelitian ini dilakukan di SMK Banyuasin dengan subjek penelitiannya adalah guru SMK Banyuasin dengan tujuan untuk melihat tingkat pengaruh dari pendidikan dan pelatihan, motivasi, serta lingkungan kerja terhadap kinerja guru. Hasil dari hitungan regresi linier berganda, motivasi memiliki nilai signifikansi  $t_{0,000} < \text{sig. } \alpha 0,05$ , jadi menolak  $H_0$  yang berarti motivasi mempengaruhi kinerja guru. Tanggapan responden hampir semuanya menyepakati pernyataan yang berkaitan dengan motivasi guru yang memiliki pemikiran jika dalam kondisi apapun mereka harus tetap menjalankan tugasnya sebaik mungkin.<sup>4</sup>

Kajian tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja guru juga dilaksanakan Riesfy Arien Majidah RH, Ekawati, dan Ida Wahyuni. Penelitian tersebut

---

<sup>4</sup> Dwi Handayani, "Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Motivasi, Serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri Banyuasin," *Jurnal Ilmu Manajemen* 6, no. 2(2017): 148.

membuktikan jika motivasi memberikan pengaruh terhadap kinerja guru di SLB Swasta Cirebon. Hasil analisis regresi memperlihatkan jika motivasi mendapatkan nilai sig. yakni  $0,006 < \text{sig. } \alpha 0,05$ . Hasil tersebut relevan dengan temuan penelitian jika sebagian besar guru SLB Swasta di Cirebon mempunyai motivasi yang rendah (55,6%) dan kinerjanya rendah (51,1%) sehingga hasil tersebut berbanding lurus. Dapat dilihat jika nilai harapan responden masih rendah jadi upaya yang harus dilaksanakan oleh guru belumlah maksimal. Pemberian penghargaan juga dinilai masih kurang dirasakan oleh guru karena pemberian penghargaan hanya diberikan oleh beberapa guru saja sehingga guru yang belum pernah mendapatkan penghargaan akan menurun kinerjanya. Penting adanya upaya untuk meningkatkan motivasi supaya kinerjanya semakin meningkat seperti pemberian penghargaan atau insentif terhadap guru yang menghasilkan kinerja yang baik.<sup>5</sup>

Berdasarkan literatur di atas, dapat diketahui persamaannya jika signifikan motivasi mempengaruhi kinerja guru. Tingginya motivasi yang diberikan terhadap guru, akan semakin baik juga kinerja guru yang diberikan terhadap sekolah sehingga akan mempermudah pihak sekolah dalam mencapai tujuan yang sudah ditentukan. Perbedaannya terdapat dari segi hasil penelitian. Literatur pertama mempunyai hasil positif yang menyatakan bahwa hasil penelitian menunjukkan para responden setuju atas semua pernyataan yang berkaitan dengan variabel motivasi dan mereka menganggap bahwa dalam kondisi apapun

---

<sup>5</sup>Riesfy Arien Majidah RH, Ekawati dan Ida Wahyuni, "Analisis Pengaruh Faktor Demografi, Upah Kerja, Motivasi Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru SLB Swasta di Cirebon," *Jurnal Kesehatan Masyarakat* 7, no. 4(2019): 521.

para guru harus menjalankan tugasnya dengan baik, sedangkan pada literatur kedua menunjukkan hasil penelitian bahwa motivasi yang dialami guru SLB Swasta di Cirebon dapat digolongkan dalam kategori rendah sehingga kinerja yang diberikan juga rendah. Dengan demikian, pemberian motivasi masih perlu diberikan agar terjadi peningkatan kinerja.

Selain motivasi, stres kerja juga dianggap memberikan pengaruh terhadap kinerja yang diberikan, tetapi ada juga yang menganggap jika stres kerja tidak secara signifikan dalam mempengaruhi kinerja yang diberikan oleh guru. Hal tersebut terdapat dalam hasil penelitian yang dilaksanakan Tri Maryati yang meneliti dampak kepuasan kerja dan stres kerja terhadap kinerja guru yang dilaksanakan pada guru SLB N 1 Bantul. Responden penelitian berjumlah 53 orang. Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa nilai sig. untuk stres kerja yaitu  $0,252 > \text{nilai sig. } \alpha 0,05$  yang memperlihatkan jika stres kerja tidak secara signifikan dalam mempengaruhi kinerja. Hal ini disebabkan oleh stres yang dialami para guru termasuk rendah. Hasil analisis deskriptif mengungkapkan bahwa para guru di SLB N 1 Bantul memang sudah berniat kuat untuk menjadi seorang guru SLB sehingga mereka sudah siap untuk mendidik murid yang memang memiliki kebutuhan khusus. Implikasi bagi sekolah jika stres kerja bukan menjadi hambatan untuk para guru memberikan kinerja yang tinggi dan

menganggap bahwa stres kerja harus diciptakan supaya dapat meningkatkan kinerja guru.<sup>6</sup>

Terdapat juga literatur yang meneliti pengaruh stres kerja terhadap kinerja guru SLB Swasta di Cirebon. Penelitian tersebut dilakukan oleh Riesfy Arien Majidah RH, Ekawati, dan Ida Wahyuni. Subjek penelitian tersebut adalah Guru SLB Swasta di Cirebon dengan populasi sekaligus sampel sebanyak 45 orang. Hasil penelitiannya menunjukkan nilai sig. stres kerja yaitu  $0,618 >$  nilai sig.  $0,05$  yang berarti stres kerja tidak mempengaruhi kinerja guru. Sebanyak 60% guru (27 orang) termasuk dalam kategori stres ringan dan dapat mengatasi stres bersangkutan, secara personal maupun dari sekolah. Meskipun para guru merasa stress, mereka mampu untuk mengendalikannya dan tetap menjalankan tugasnya dengan sebaik mungkin. Hubungan antara responden dengan rekan kerja dan atasan juga harmonis sehingga para guru merasa betah dan nyaman bekerja di sekolah tersebut.<sup>7</sup>

Dari studi literatur di atas, stres kerja tidak secara signifikan dalam mempengaruhi kinerja guru. Kedua literatur tersebut menggambarkan jika guru tetap mampu memberikan kinerja yang baik walaupun mengalami stres kerja sehingga stres kerja bukanlah sebuah halangan untuk memberikan kinerja yang baik dan juga penelitian tersebut sama-sama dilakukan di sekolah luar biasa.

---

<sup>6</sup> Tri Maryati, "Dampak Kepuasan Kerja dan Stres Kerja dalam Peningkatan Kinerja Guru SLB Negeri 1 bantul," *Program Studi Manajemen Fakultas ekonomi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta* 8, no. 2(2017): 235.

<sup>7</sup> Riesfy Arien Majidah RH, Ekawati dan Ida Wahyuni, "Analisis Pengaruh Faktor Demografi, Upah Kerja, Motivasi Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru SLB Swasta di Cirebon," *Jurnal Kesehatan Masyarakat* 7, no. 4(2019): 521.



Perbedaannya adalah pada penelitian Tri Maryati tidak menunjukkan lebih spesifik jumlah guru yang mengalami stres ringan, sedangkan literatur yang dilakukan Riesfy Arien Majidah dkk. menunjukkan secara spesifik jumlah guru yang mengalami stres ringan.

Beberapa penelitian bersangkutan mempunyai fokus penelitian serupa dengan penulis. Dimana sama-sama mengkaji bagaimana pengaruh motivasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja guru di suatu lembaga pendidikan. Akan tetapi, pada kajian sebelumnya masih jarang ditemukan penelitian terkait pengaruh motivasi dan stres terhadap kinerja guru di SMK. Walaupun sudah ada, hal tersebut masih sebatas motivasi saja. Terdapat juga peneliti yang meneliti dengan dua variabel tersebut, tetapi dalam ranah sekolah luar biasa atau SLB. Sementara itu, pada penelitian ini akan dibahas kedua variabel tersebut dalam jenjang sekolah menengah kejuruan atau SMK.

Selama ini masih jarang ditemukan penelitian terkait pengaruh motivasi dan stres kerja terhadap kinerja di bidang pendidikan dalam jenjang sekolah menengah karena beberapa literatur yang ditemukan oleh penulis sebagian besar adalah guru pada jenjang SLB. Guru-guru tersebut memang sudah siap dan menerima risiko mengajar pada sebuah SLB. Peneliti tertarik untuk mengkaji bagaimana pengaruh kedua variabel tersebut dalam bidang pendidikan jenjang sekolah menengah, terutama sekolah menengah kejuruan. Menurut penulis, bobot seorang guru dalam mengajar di SMK lebih besar daripada SMA, seperti dari aspek kemandirian siswa SMK. Para siswa memang disiapkan untuk

langsung masuk ke dunia kerja sehingga para siswa dituntut untuk menjadi mandiri. Jangka waktu pendidikan untuk sekolah menengah kejuruan juga dapat dikatakan lebih lama karena harus mengikuti kegiatan magang. Pelajaran yang diberikan juga lebih spesifik karena adanya pembagian jurusan yang lebih banyak dibandingkan dengan SMA yang jurusannya masih umum. Motivasi tersebut dapat berupa kompensasi, model kepemimpinan yang diterapkan, dan lingkungan kerja yang ada di suatu lembaga pendidikan, sedangkan stres kerja bisa dipengaruhi oleh sejumlah faktor, seperti beban tugas yang diberikan, masalah keluarga, lingkungan kerja, dan lain-lain. Peneliti juga ingin menguji beberapa teori yang ditemukan. Penelitian ini akan dilakukan di SMK N 3 Yogyakarta. Selain menguji teori, pada tahap pra penelitian saat meninjau lokasi penelitian, peneliti juga mendapat informasi bahwa selama empat tahun terakhir belum ada penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja guru di SMK N 3 Yogyakarta serta pihak sekolah juga meminta hasil penelitian nanti untuk dijadikan evaluasi sekolah.

## **B. Rumusan Masalah**

Sekolah merupakan tempat untuk menciptakan dan mendidik manusia menjadi lebih baik dan berguna untuk negara. Terkait dengan hal bersangkutan, guru sangatlah berperan dalam prosesnya. Motivasi kerja dan stres kerja berpengaruh pada kinerja guru sendiri dalam memberikan pengajaran yang optimal. Penelitian ini dilaksanakan untuk mengetahui apakah motivasi kerja dan stres kerja mempengaruhi kinerja guru. Dari pernyataan tersebut terdapat sejumlah rumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu:

1. Bagaimanakah hubungan antara motivasi kerja dan kinerja guru di SMK N 3 Yogyakarta?
2. Bagaimanakah hubungan antara motivasi kerja dan kinerja guru ketika dimediasi oleh stres kerja di SMK N 3 Yogyakarta?
3. Seberapa kuat pengaruh antara motivasi kerja dan stress kerja terhadap kinerja guru di SMK N 3 Yogyakarta?

### **C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

#### **1. Tujuan penelitian**

- a. Untuk melihat hubungan antara motivasi kerja dan kinerja guru di SMK N 3 Yogyakarta.
- b. Untuk melihat hubungan antara motivasi kerja dan kinerja guru ketika dimediasi oleh stres kerja di SMK N Yogyakarta.
- c. Untuk melihat seberapa kuat pengaruh motivasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja guru di SMK N 3 Yogyakarta.

#### **2. Kegunaan Penelitian**

- a. Teoritis  
Memberi informasi dan memperbanyak pengetahuan mengenai pengaruh motivasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja guru. Selain itu, bisa menjadi referensi untuk penelitian lebih lanjut yang berhubungan dengan pengaruh motivasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja guru.
- b. Praktis

- 1) Hasil yang diteliti bermanfaat untuk peneliti sendiri dalam hal memperbanyak pengetahuan mengenai pengaruh motivasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja guru di suatu lembaga pendidikan.
- 2) Hasil penelitian juga bisa menjadi pertimbangan sekolah yang bersangkutan untuk mengambil langkah kebijakan yang sesuai dalam menangani masalah motivasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja guru.
- 3) Hasil penelitian ini juga bisa menjadi bahan masukan dalam bidang pendidikan dan kepegawaian serta menambah referensi bagi pembaca yang memerlukan data-data mengenai pengaruh motivasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja guru.

#### **D. Telaah Pustaka**

Semua lembaga pendidikan mempunyai tujuan untuk mencapai hasil yang terbaik. Agar supaya tujuan tersebut dapat tercapai, maka diperlukan SDM yang baik dan berkompeten dalam bidangnya. Dalam bekerja, para pegawai di lembaga pendidikan dipengaruhi oleh motivasi dan stres kerja yang mereka alami sehingga akan berdampak pada kinerja yang dihasilkan. Kinerja seorang pegawai lembaga pendidikan mendapat pengaruh dari motivasi dan stres kerja. Motivasi kerja dapat berupa kompensasi yang diterima, model kepemimpinan yang diterapkan, dan bagaimana keadaan lingkungan kerjanya<sup>8</sup>. Sementara itu stres kerja dapat berupa beban tugas yang diberikan, masalah keluarga, lingkungan kerja, dan lain-lain. Jika dibiarkan, stres kerja akan berpengaruh terhadap penurunan kinerja dan akan merugikan perusahaan maupun lembaga pendidikan yang bersangkutan.

---

<sup>8</sup> I Dewa Gede Yoga Sugama, "Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Unit Layanan Pengadaan (ULP) Provinsi Bali", *JAGADHITA: Jurnal Ekonomi dan Bisnis* 4, no. 1(2017): 15.

Motivasi dapat mempengaruhi kinerja. Penelitian ini dilakukan Johan Ahmad Saputra tentang “pengaruh motivasi, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru yayasan perguruan Dr. Wahidin Sudirohusodo Medan”. Penelitian tersebut membuktikan jika pada pengujian hipotesis secara serentak memperlihatkan variabel motivasi, stres kerja, dan lingkungan kerja secara serentak mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di yayasan Dr. Wahidin Sudirohusodo. Hasil yang didapatkan ( $\alpha$ ) sig = 0,000 < 0,05 sehubungan dengan analisis regresi berganda yang melibatkan variabel motivasi, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru. Berdasarkan uji t secara individu, motivasi secara signifikan memberi pengaruh kinerja guru di yayasan Dr. Wahidin Sudirohusodo Medan<sup>9</sup>. Hal tersebut sama dengan hasil penelitiannya Selvi Zola Fenia yang meneliti pengaruh motivasi kerja dosen di sekolah tinggi X di Sumatera Barat yang memperlihatkan jika motivasi kerja secara signifikan dan positif dalam mempengaruhi kinerja dosen. Oleh karena itu, adanya motivasi kerja akan meningkatkan kinerja dosen di sekolah tinggi X di Sumatera Barat.<sup>10</sup> Dalam penelitian lain yang dilakukan oleh Riefsy Arien Majidah, Ekawati, dan Ida Wahyuni membuktikan jika pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SLB swasta di Cirebon didapatkan nilai signifikansi 0,006 < 0,05 yang artinya motivasi mempengaruhi kinerja guru di SLB swasta di Cirebon.<sup>11</sup>

Pemberian kompensasi menjadi salah satu upaya peningkatan motivasi kerja, baik guru maupun karyawan, sehingga diharapkan dengan adanya pemberian kompensasi, kinerja para guru atau karyawan akan meningkat. Penelitian yang dilakukan oleh Riefsy Arien Majidah RH, Ekawati, dan Ida Wahyuni menunjukkan bahwa upah kerja yang diberikan terhadap guru di SLB

---

<sup>9</sup> Johan Ahmad Saputra, “Pengaruh Motivasi, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru Yayasan Perguruan DR Wahidin Sudirohusodo Medan”, *Jurnal Manajemen Bisnis STIE IBBI* 28, no. 1(2017): 75.

<sup>10</sup> Selvi Zola Fenia, “Pengaruh Motivasi kerja, Pelatihan Dosen dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja DOsen Pada Sekolah Tinggi X di Sumatera Barat”, *Jurnal Benefita* 3, no. 1(2018): 79.

<sup>11</sup> Riefsy, Arien Majidah RH, Ekawati, Ida, Wahyuni. “Analisis Pengaruh Faktor Demografi, Upah Kerja, Motivasi Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru SLB Swasta di Cirebon”, *Jurnal Kesehatan Masyarakat* 7, no. 4 (2019): 517-524.

Swasta di Cirebon tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Hal tersebut dikarenakan tuntutan tugasnya sudah diatur pemerintah oleh karena itu guru akan tetap melaksanakan tugasnya, dengan kinerja yang baik/buruk dan guru bersangkutan tetap mendapat gaji dari sekolah maupun pihak pemerintah.<sup>12</sup> Hal tersebut tidak sama dengan penelitiannya Alimudin yang membuktikan jika kompensasi secara signifikan mempengaruhi kinerja guru dan ada perbedaan kinerja guru antara guru yang kompensasinya tinggi dan rendah. Guru yang kompetensinya tinggi menunjukkan kinerjanya bagus daripada guru yang kompensasinya sedikit.<sup>13</sup>

Penelitian lain juga dilaksanakan I Dewa Gede Yoga Sugama. Penelitian tersebut terkait “pengaruh stres kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada ULP Provinsi Bali”. Hasilnya membuktikan jika motivasi secara positif dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Tingginya motivasi, kinerja pegawai akan semakin baik. Metode motivasi yang dilakukan oleh pimpinan ULP Provinsi Bali dirasakan langsung oleh pegawai serta berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Semakin baik motivasi yang diberikan atasan ke karyawannya, maka kinerja karyawannya akan semakin baik.<sup>14</sup> Hasil ini sependapat dengan penelitiannya Imas Anggraeni yakni terkait “pengaruh budaya organisasi, stres kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PKN dan STMIK LPKIA Bandung”. Hasil penelitian tersebut mengungkapkan jika motivasi secara keseluruhan mempengaruhi 35,92% yang pengaruh langsung 39,70%, pengaruh tak langsung dari budaya organisasi 4,75%, dan stres kerja sebesar 8,53%. Hasil itu mengindikasikan ada pengaruh yang signifikan.<sup>15</sup>

---

<sup>12</sup> Riefsy, Arien Majidah RH, Ekawati, Ida, Wahyuni. “Analisis Pengaruh Faktor Demografi, Upah Kerja, Motivasi Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru SLB Swasta di Cirebon”, *Jurnal Kesehatan Masyarakat* 7, no. 4 (2019): 517-524.

<sup>13</sup> Alimudin, “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Taman Kanak-Kanak Jakarta Timur”, *Jurnal Qira'ah* 9, no. 1(2019): 69-84.

<sup>14</sup> I Dewa Gede Yoga Sugama, “Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Unit Layanan Pengadaan (ULP) Provinsi Bali,” *JAGADHITA: Jurnal Ekonomi & Bisnis* 4, no. 1(2017): 21.

<sup>15</sup> Imas Anggraeni, “Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di Politeknik Komputer Niaga (PKN) dan Sekolah Tinggi Manajemen Ilmu Komputer (STMIK) LPKIA Bandung,” *JURNAL LPKIA* 10, no. 2(2017): 42.

Penelitian lain juga dilakukan oleh Sutrisno. Penelitian tersebut meneliti analisis kinerja guru ditinjau dari salah satunya motivasi kerja. Hasil penelitian membuktikan jika motivasi kerja menunjukkan nilai  $\text{sig}=0,017 < 0,05$  dan  $t_{hitung} = 2,457$ . Hal tersebut memperlihatkan jika motivasi kerja secara signifikan dalam mempengaruhi kinerja guru. Motivasi merupakan faktor pendorong seseorang dalam melaksanakan sebuah hal. Faktor pendorong tersebut biasanya yaitu kebutuhan serta hasrat individu terkait. Jika kebutuhan dan hasrat seseorang tercapai, orang tersebut akan merasa puas dan akhirnya akan meningkatkan kinerja yang tinggi.<sup>16</sup> Hal tersebut sama dengan penelitiannya Endang Sridya Handayani dan FX Soewarto CT. Penelitian tersebut juga meneliti terkait “pengaruh motivasi terhadap kinerja guru di SD di Gugus VII Kota Jayapura”. Hasilnya mengungkapkan jika pemberian motivasi secara signifikan mempengaruhi kinerja guru. Nilai signifikansi pemberian motivasi terhadap kinerja guru  $< \alpha = 5\%$  ( $0,038 < 0,05$ ), walaupun tingkat kontribusinya termasuk rendah, yaitu 16,5% dan nilai korelasi antara dua variabelnya adalah 0,406. Dengan demikian, ditarik kesimpulan jika Kepala Sekolah memberikan motivasi yang tepat mampu membuat kinerja guru di SD bersangkutan meningkat.<sup>17</sup>

Faktor lain yang memberikan pengaruh terhadap kinerja yakni stres kerja. Dalam penelitian yang dilaksanakan Johan Ahmad Saputra, stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru di Yayasan Dr. Wahidin Sudirohusodo Medan. Walaupun tingkat stres kerja tinggi, hal ini tidak menjadi sebuah penghalang bagi para guru untuk melaksanakan tugasnya dengan baik. Mereka memandang bahwa stres kerja yang tinggi akan memotivasi sekolah untuk mengurangi stres kerja tersebut dan memberikan kinerja yang lebih baik.<sup>18</sup>

---

<sup>16</sup> Sutrisno, “Analisis Kinerja Guru ditinjau dari Pengaruh Persepsi Guru terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja,” *Jurnal SAP 1*, no. 2(2016) hlm. 204.

<sup>17</sup> Endang Sri Handayani dan FX Soewarto CT, “Pengaruh Kepemimpinan, Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah, dan Motivasi Kerja Guru terhadap kinerja Guru Sekolah Dasar di Gugus VII Kota Jayapura,” *Jurnal MAPENDIK-Magister Manajemen Pendidikan Uncen 3*, no. 1(2016) hlm. 17.

<sup>18</sup> Ahmad Saputra, Johan, “Pengaruh Motivasi, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Yayasan Perguruan Dr Wahidin Sudirohusodo Medan”, *Jurnal MANajemen Bisnis STIE IBBI 28*, no. 1(2017): 73.

Senada dengan penelitiannya Melly yang membuktikan jika stres kerja tidak mempengaruhi kinerja guru di SMK N di Kabupaten Banyuwangi. Para guru mampu meraih target pengajaran menurut waktu yang telah ditetapkan, bekerja dengan teliti dan bertanggung jawab, serta tanggap terhadap berbagai dinamika yang terjadi.<sup>19</sup> Penelitian lain yang dilakukan oleh Tri Maryati juga mengungkapkan bahwa stres kerja tidak secara signifikan dalam memberi pengaruh kinerja guru di SMP N 1 Purwodadi. Hal ini disebabkan oleh pekerjaan selaku guru SLB sudah dinilai semenjak awal sehingga para guru sudah siap menangani siswa yang berkebutuhan khusus.<sup>20</sup>

Penelitian lain yang dilakukan oleh Zainul Hidayat yang juga meneliti terkait “pengaruh stres kerja terhadap kinerja guru di SMPN 2 Sukodono di Kabupaten Lumajang”, mengungkapkan bahwa stres kerja memperlihatkan terdapat pengaruh yang negatif terhadap kinerja guru SMPN 2 Sukodono. Hal tersebut mengindikasikan tingginya stress kerja maka kinerja gurunya akan turun dan begitu pula sebaliknya bila stresnya menurun bisa meningkatkan kinerjanya guru.<sup>21</sup> Hal ini sama dengan penelitiannya Hasanudin Lauda, I.A. Brahmasari dan Amiartuti Kusmaningtyas yakni terkait “pengaruh stres kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri di Provinsi Sulawesi Barat”. Hasil penelitian tersebut mengungkapkan bahwa stres kerja mempunyai nilai koefisien sebesar -1,435. Hal tersebut berarti apabila stres meningkat, akan menurunkan kinerjanya guru, begitu pula sebaliknya jika stresnya rendah maka kinerja gurunya akan meningkat. Nilai *Critical Ratio* adalah -1,988 yang memperlihatkan di bawah nilai *Z-score* yaitu -1,96 atau nilai *probability* mendapatkan nilai 0,047 sehingga bisa disimpulkan jika stres kerja mempengaruhi signifikan terhadap kinerja guru.<sup>22</sup>

---

<sup>19</sup> Melly, “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Stres Kerja dan Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru”, *Jurnal Ilmu Pendidikan* 6, no. 2(2017): 114-126.

<sup>20</sup> Tri, Maryati, “Dampak Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Dalam Peningkatan Kinerja Guru SLB Negeri 1 Bantul”. *Universitas Muhammadiyah Yogyakarta* 8, no. 2(2017): 222-237.

<sup>21</sup> Zainul Hidayat, “Pengaruh Stres dan Kelelahan Kerja terhadap Kinerja Guru SMPN 2 Sukodono di Kabupaten Lumajang.” *JPIEW: Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi Wiga* 6, no. 1(2016) hlm. 41.

<sup>22</sup> Hasanuddin Lauda, I.A. Brahmasari dan Amiartuti Kusmaningtyas, “Pengaruh *Transformational Leadership*, Iklim Organisasi, Stres Kerja terhadap Kompetensi Motivasi Kerja



Berdasarkan penelitian terdahulu, terlihat jika motivasi kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja guru. Stres kerja tidak secara signifikan dalam mempengaruhi kinerja guru karena kebanyakan para guru sudah sadar bagaimana tugas dan beban yang mereka tanggung. Tujuan mereka adalah bagaimana caranya agar para peserta didik mendapatkan pembelajaran serta pekerjaan tersebut sudah diniatkan dalam hati. Oleh sebab itu, untuk penelitian selanjutnya peneliti akan berfokus pada pengaruh motivasi kerja serta stres kerja terhadap kinerja guru. Hal ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kedua hal tersebut di SMK Negeri 3 Yogyakarta.

#### **E. Sistematika Pembahasan**

Sistematika pembahasan menggambarkan secara umum mengenai apa saja yang ditelaah oleh peneliti. Adapun sistematika pembahasannya berupa 5 bab yakni:

##### **BAB I**

Berisikan mengenai permasalahan dari judul yang berupa latar belakang yang menerangkan terkait permasalahan yang ditemukan dan alasan penelitian ini harus dilaksanakan. Selanjutnya berisi perumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, telaah pustaka dan sistematika pembahasan.

##### **BAB II**

Pada bagian ini berisikan landasan teori yang menjadi landasan dalam mengadakan penelitian. Terdapat juga hipotesis penelitian yang mengacu dengan teori yang digunakan.

---

dan Kinerja Guru SMP Negeri di Provinsi Sulawesi Barat,"*Jurnal Pendidikan PEPATUDZU* 14, no. 2(2018) hlm. 118.

### **BAB III**

Berisi tentang metodologi penelitian yang diterapkan. Selain itu, dijelaskan terkait jenis, waktu dan tempat penelitiannya, total populasi dan sampel serta teknik dalam mengambil sampel. Kemudian ada juga pembahasan teknik yang dipergunakan dalam mengumpulkan data berupa uji validitas dan reliabilitas instrumen, beserta teknik analisis data.

### **BAB IV**

Pada bab ini dijelaskan mengenai gambaran umum sekolah yakni terkait sejarah, struktur organisasi, visi dan misi sekolah, motto, serta saran dan prasarana. Selanjutnya, diterangkan mengenai hasil pengolahan dan analisis data yang berbantuan SPSS yang berupa komposisinya sampel, penyebaran frekuensi data, tabel keterhubungan, korelasi dan regresi linier berganda.

### **BAB V**

Menerangkan simpulan dari penelitian yang berlangsung sehingga bisa menguji hipotesis yang disusun. Selain itu juga terdapat saran untuk SMK Negeri 3 Yogyakarta.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## BAB II LANDASAN TEORI

### A. KERANGKA TEORI

Menurut penelitiannya Johan Ahmad Saputra, motivasi kerja memberi pengaruh terhadap kinerjanya guru. Keseluruhan daya penggerak atau kekuatan pendorong, baik internal maupun eksternal, yang memunculkan hasrat untuk terlibat dalam suatu kegiatan atau dalam melaksanakan tugas sebagai guru dan yang dilakukan secara sistematis, berulang kali, terus-menerus, dan progresif untuk mencapai tujuan dikenal sebagai motivasi. Jika seorang guru sangat termotivasi di tempat kerja, akan menghasilkan kinerja yang tinggi begitupun sebaliknya. Tinggi rendahnya tingkat motivasi sangat berdampak bagi kinerja yang dapat diberikan oleh seorang guru.<sup>23</sup>

Menurut Snell dan Bohland (2007) dalam tulisan I Dewa Gede Yoga Sugama, kinerja adalah kemampuan, motivasi, dan lingkungan. Dengan kata lain, motivasi dapat mempengaruhi kinerja guru.<sup>24</sup> Ketakutan berfungsi sebagai faktor motivasi yang dapat menyebabkan orang bertindak atau tidak bertindak dengan cara tertentu. Banyak penyebab, seperti keinginan untuk menonjol di antara rekan kerja atau tempat kerja dan kebutuhan mereka untuk berhasil, adalah kekuatan

---

<sup>23</sup>Ahmad Saputra Johan, "Pengaruh motivasi, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru Yayasan Perguruan DR Wahidin Sudirohusodo Medan," *Jurnal Manajemen Bisnis STIE IBBI* 28,no. 1(2017) hlm. 73.

<sup>24</sup>I Dewa Gede Yoga Sugama, "Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Unit Layanan Pengadaan (ULP) Provinsi Bali," *JAGADHITA: Jurnal Ekonomi & Bisnis* 4, no. 1(2017) hlm. 12.

pendorong dalam situasi ini.<sup>25</sup> Mangkunegara mengungkapkan bahwa Beberapa elemen, termasuk faktor bakat dan motivasi, berdampak pada pencapaian kinerja.<sup>26</sup> Motivasi dapat menjadi pendorong bagi individu untuk mencapai tujuannya dan memenuhi kebutuhannya. Teori Maslow atau yang biasa disebut *Hierarchy of Needs Theory* menyatakan bahwa seorang karyawan akan menunjukkan kebahagiaan dan kepuasan jika keinginan mereka terpenuhi. Sebaliknya, jika kebutuhan karyawan tidak terpenuhi, mereka akan menyatakan ketidakpuasan.

Ada lima indikator dalam teori Maslow atau yang biasa disebut teori lima kebutuhan pokok. *Pertama*, kebutuhan mempertahankan hidup. Kebutuhan sandang, perumahan, dan pangan adalah beberapa kebutuhan yang dapat dilihat pada level ini. Dalam pemenuhan kebutuhan psikis dan fisik dasar, hal ini harus dipenuhi. *Kedua*, kebutuhan rasa aman. Kebutuhan ini bermanifestasi dalam berbagai bentuk, seperti kebutuhan akan keamanan jiwa di tempat tinggalnya dan harta benda, kebutuhan akan keadilan, jaminan hari tua, dan kebutuhan akan pensiunan. *Ketiga*, kebutuhan sosial. Wujud kebutuhan ini berupa kebutuhan untuk merasa diterima pihak lain, dorongan untuk bergerak maju dan berhasil, dan kebutuhan untuk berpartisipasi. *Keempat*, kebutuhan akan penghargaan/ prestise. Seseorang akan memiliki prestise yang tinggi jika semakin besar posisi atau pangkatnya. Manifestasi dari kebutuhan ini dapat

---

<sup>25</sup>Imas Anggraeni, "Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di Politeknik Komputer Niaga (PKN) dan Sekolah Tinggi Manajemen Ilmu KOMputer (STMIK) LPKIA Bandung," *JURNAL LPKIA 10*, no. 2(2017) hlm. 40.

<sup>26</sup> Hendriandy De Keizer dan Dematria Pringgabayu, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi dan Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMK ICB Niaga Kota Bandung", *Jurnal Manajemen Bisnis dan Inovasi 4*, no. 1 (2017) hlm. 19.

berbentuk, seperti mobil Mercy, tongkat komando, kamar kerja yang nyaman, dan lainnya. *Kelima*, kebutuhan mempertinggi kapasitas kerja. Kebutuhan ini dapat dimanifestasikan dalam bentuk keinginan untuk tumbuh secara intelektual dan profesional melalui berbagai kegiatan, termasuk seminar, konferensi, pelatihan di tempat kerja, pelatihan di luar pekerjaan, pendidikan akademik, dan lain-lain.<sup>27</sup>

Faktor lain, seperti stres kerja dan lingkungan tempat kerja, juga memberi pengaruh pada kinerja guru selain motivasi. Tidak dapat disangkal bahwa seorang guru menghadapi tekanan yang jauh lebih besar daripada seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Tanda seorang guru mengalami stres kerja bisa berupa kuantitas pekerjaan yang diberikan sekolah dalam kurun waktu yang sedikit.<sup>28</sup> Sondang P. Siagian menyatakan bahwa stres adalah keadaan tegang yang berdampak pada perasaan, cara berpikir, dan kesehatan fisik seseorang. Individu yang tidak mampu menjalin interaksi positif dengan lingkungan baik di tempat kerja maupun di luarnya, sebagai akibat dari stres yang tidak dapat diobati dengan baik. Secara khusus, seseorang yang bermasalah akan mengalami sejumlah gejala negatif yang akan mengganggu kemampuannya untuk berprestasi di tempat kerja.<sup>29</sup>

Soewondo dalam kajian Johan Ahmad Saputra mendefinisikan bahwa “Stres kerja adalah keadaan ketika satu atau lebih faktor tempat di kerja

---

<sup>27</sup> Wahjosumidjo, *Kepemimpinan dan Motivasi*, (Jakarta: GHALIA INDONESIA, 1987) hlm, 185.

<sup>28</sup> Wahjosumidjo, *Kepemimpinan dan .....* 186

<sup>29</sup> Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Pt Bumi Aksara, 2007), hlm. 300.

berinteraksi dengan karyawan sehingga dapat mempengaruhi keadaan dan perilaku fisiologis mereka”. Jika ada kesenjangan antara kemampuan seseorang dan tuntutan pekerjaannya, stres kerja akan terjadi.<sup>30</sup> Definisi ini mengarah pada kesimpulan bahwa stres kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan, mengganggu lingkungan kerja mereka, dan menurunkan kualitas pekerjaan mereka.

Stres kerja mempunyai pengaruh positif dan negatif, akan tetapi lebih cenderung ke efek negatif yang berpotensi membahayakan. Beberapa dampaknya adalah fisik yang kelelahan, rasa kesal dan amarah, terlebih depresi kerja. Tingginya derajat stres akan sangat mempengaruhi prestasi kerja karyawannya, sehingga bisa merugikan perusahaannya. Efek bersangkutan seperti penurunan produktivitas, minimnya kreativitas, rendahnya motivasi, penentuan putusan yang kurang efektif, rendahnya komunikasi, tingginya tingkat absen terlebih munculnya tindak kekerasan di area kerja.<sup>31</sup>

Banyak gejala fisik, seperti tidur yang terganggu, insomnia, sakit kepala, gangguan pencernaan, kulit gatal, keringat berlebih, perubahan nafsu makan, tekanan darah tinggi, atau serangan jantung, mungkin mengungkapkan ciri-ciri stres. Selain itu, ada tanda-tanda emosional termasuk ketidaksabaran, kepekaan berlebihan, kecemasan, mudah menangis, kesedihan, perubahan suasana hati, agresif, dan mudah bermusuhan dengan orang lain. Dalam segi intelektual juga

---

<sup>30</sup> Ahmad Saputra, Johan, “Pengaruh motivasi, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru Yayasan Perguruan DR Wahidin Sudirohusodo Medan,” *Jurnal Manajemen Bisnis STIE IBBI* 28, no. 1(2017) hlm. 74.

<sup>31</sup> Eka Nurdiawati dan Nina Atiatunnisa, “Hubungan Stres Kerja Fisiologis, Psikologis dan Perilaku dengan Kinerja Karyawan,” *Faletahan Health Journal* 5, no. 3(2018): 118.

berpengaruh, seperti mudah lupa, penurunan daya ingat, suka melamun berlebihan, pikiran kacau, dan sulit berkonsentrasi. Dari segi interpersonal juga berdampak, seperti mendiamkan sesamanya, dengan mudahnya ingkar janji, menurunnya kepercayaan kepada pihak lain, suka mengorek kesalahannya pihak lain, dan mudah menyalahkan orang lain.<sup>32</sup>

Stephen P. Robbins membagi efek stres menjadi tiga kategori. *Pertama*, gejala fisiologi. Stres dapat mengubah metabolisme, meningkatkan tekanan darah, mempercepat pernapasan, detak jantung, dan menyebabkan serangan jantung. *Kedua*, gejala psikologis. Ketidakpuasan di tempat kerja dapat diakibatkan oleh stres. Tanda-tanda lain termasuk penundaan di tempat kerja, kesedihan, kecemasan, lekas marah, ketegangan, dan ketegangan. *Ketiga*, gejala perilaku. Berubahnya kebiasaan makan, peningkatan penggunaan rokok dan alkohol, berucap lebih cepat, merasa gelisah dan insomnia adalah tanda-tanda dalam bentuk perilaku. Gejala lain termasuk perubahan produktivitas, ketidakhadiran dan tingkat masuk dan keluar karyawan, perubahan perilaku.<sup>33</sup>

Stres kerja dapat disebabkan oleh beberapa hal, misalnya beratnya beban kerja yang diemban, rendahnya kualitas pengawasan kerja, mendesaknya waktu kerja, iklim kerja yang kurang sehat, konflik kerja, dan adanya perbedaan yang lain antara bawahan dan atasan yang frustrasi dalam kerja. Sikap tidak layak dari

---

<sup>32</sup> Mahfud, *Petunjuk Mengatasi Stres*, (Bandung: PT Sinar Baru Algensindo, 2003), hlm, 12.

<sup>33</sup> Stephen P. Robbins, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia Group, 2003) hlm. 383.

siswa juga menjadi salah satu penyebab faktor guru mengalami stres.<sup>34</sup> Menurut Danim, orang yang berada di bawah tekanan sering menunjukkan sejumlah ciri atau gejala umum, seperti kelelahan dan energi rendah, ketegangan dan peningkatan cepat dalam tekanan darah, batuk, flu, pembengkakan nyeri sendi dan otot, nyeri di dada, kesulitan bernapas, diare atau kesulitan buang air besar sebaliknya, depresi, penurunan gairah seks, sakit kepala, mual, dan pusing.<sup>35</sup>

Kinerja bisa didefinisikan menjadi *performance* atau prestasi kerja atau pelaksanaan kerja ataupun hasil unjuk kerja.<sup>36</sup> Wukir menjelaskan “kinerja merupakan catatan hasil dari fungsi atau aktivitas pekerjaan tertentu dalam jangka waktu tertentu”.<sup>37</sup> Kinerja, menurut Ondi Saondi, adalah “sejauh mana individu ataupun kelompok berhasil dalam menjalankan tugas dan kewajiban serta kapasitasnya untuk memenuhi tujuan dan kriteria yang sudah ditentukan”.<sup>38</sup> Dalam PAUD, pendidikan formal, dasar dan menengah, tanggung jawab utamanya guru ialah memberikan pendidikan, pengajaran, bimbingan, pengarahan, pelatihan, penilaian dan evaluasi ke siswanya.<sup>39</sup> Hasil yang sudah didapatkan guru dalam melaksanakan berbagai tugas yang diberikan dapat diartikan sebagai kinerjanya sebagai seorang guru. Hasil ini

---

<sup>34</sup> Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2017) hlm, 473.

<sup>35</sup> Sudarwan Denim dan Khairil, *Psikologi Pendidikan (dalam Perspektif Baru)*, (Bandung: Alfabeta, 2011), hlm, 233.

<sup>36</sup> Rusman, *Model-Model Pembelajaran (Pengembangan Profesionalisme Guru)*, (Cet. 6; Jakarta: Rajawali Pers, 2016) hlm. 50.

<sup>37</sup> Wukir, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Sekolah*, (cet. 1; Yogyakarta: Multi Pressindo, 2013), hlm. 97.

<sup>38</sup> Ondi Saondi dan Aris Suherman, *Etika Profesi Keguruan* (Cet. 2; Bandung: PT Rafika Aditama, 2012), hlm. 20.

<sup>39</sup> Imam Wahyudi, *Pengembangan Pendidikan (Strategi Inovatif dan Kreatif dalam Mengelola Pendidikan Secara Komprehensif)*, (Cet. 6; Jakarta: PT Prestasi Pustakarya, 2012), Hlm. 100.



tergantung pada pengetahuan, pengalaman, ketulusan, dan penggunaan waktu mereka. Kualitas dan kuantitas tenaga kerja nyata yang dilakukan guru untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepada mereka, seperti membuat program pembelajaran, melaksanakan instruksi, melaksanakan evaluasi, dan meninjau analisis, menentukan seberapa baik mereka melakukannya sebagai instruktur.<sup>40</sup> Kinerja guru yang optimal dipengaruhi oleh sejumlah faktor. Sedarmayanti mengungkapkan:



---

<sup>40</sup> Imam Wahyudi, *Pengembangan Pendidikan (Strategi Inovatif dan Kreatif dalam Mengelola Pendidikan Secara Komprehensif)*, (Cet. 6; Jakarta: PT Prestasi Pustakarya, 2012), Hlm. 128.

“Sumber yang menjadikan kinerja yang maksimal ialah individu, organisasi dan lingkungan eksternalnya. Permasalahan individu seperti kelemahan dalam intelektual, psikologis, dan fisik, motivasi, faktor personalitas, keuangan, preparasi jabatan, dan orientasi nilai. Permasalahan organisasi meliputi sistem, peran tim, kepemimpinan, tindakan pengawas, dan iklim organisasi. Permasalahan eksternal seperti, kondisi keuangan, politik, dan hukum, nilai sosial, pasaran kerja, perubahan teknologi, dan perserikatan.”<sup>41</sup>

Dari pendapat tersebut bisa ditarik kesimpulan jika faktor yang mempengaruhi kinerja meliputi motivasi dan stres yang ditunjukkan dalam berbagai aspek, mulai dari kondisi ekonomi, masalah keluarga, keadaan yang berpengaruh pada psikologis, dan sebagainya.

Manajemen kinerja sangat penting untuk mendorong kinerja guru karena harus menghasilkan hasil yang lebih baik dari sebelumnya. Semua tugas terkait manajemen yang dilaksanakan dengan tujuan dan sasaran yang telah ditentukan disebut sebagai manajemen kinerja. Davies mengatakan bahwa seorang guru mempunyai 4 fungsi yakni membuat perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengawasan. Mawarti menjabarkan bahwa dalam proses pembelajaran guru dapat melaksanakannya melalui empat indikator, yakni menyusun rencana pembelajaran, melaksanakan rencana pembelajaran, mengembangkan hubungan pribadi, dan mengadakan evaluasi. *Pertama*, membuat rencana pelajaran dapat terdiri dari perencanaan materi pelajaran, rencana pengajaran, analisis tes harian, pelaksanaan dan evaluasi pengajaran. Program tahunan dapat mencakup program caturwulan atau semester. *Kedua*,

---

<sup>41</sup> Hardono, Haryono, dan Amin Yusuf, “Kepemimpinan Kepala Sekolah, Supervisi Akademik, dan Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Guru”, Educational Management 6, no.1 (2017): 27.

melaksanakan rencana pembelajaran. Proses pembelajaran akan direncanakan dengan segala cara, termasuk penggunaan metode, media, dan metode akan digunakan, bagaimana siswa akan dikomunikasikan, dan bagaimana mata pelajaran akan diajarkan. *Ketiga*, mengembangkan hubungan antarpribadi, maksudnya guru bersikap lebih terbuka dengan mengembangkan sikap positif terhadap siswa serta menciptakan suasana kondusif agar komunikasi antarguru dan siswa terbangun lancar sehingga siswa mampu memahami materi dengan mudah. *Keempat*, melaksanakan evaluasi, yaitu penilaian hasil belajar yang dilakukan peserta didik. Pelaksanaan evaluasi diperlukan untuk memperbaiki kesalahan-kesalahan maupun tujuan yang belum tercapai.<sup>42</sup>

Dari beberapa teori yang ditemukan, dapat disimpulkan bahwa motivasi dan stres kerja mempengaruhi kinerja. Motivasi dapat berupa kebutuhan dasar, bentuk jabatan, penghargaan yang diterima, keamanan sosial, dan pengakuan sosial. Sementara itu, stres kerja bisa berupa kondisi fisiologis, kondisi psikologis, dan perilaku. Kedua faktor tersebut dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja seorang pegawai.

## **B. Hipotesis Penelitian**

Hipotesis merupakan asumsi sementara mengenai bagaimana berbagai kejadian kompleks terjadi. Good dan Scates dalam Moh. Nazir menjelaskan jika Hipotesis merupakan taksiran ataupun referensi yang dikembangkan, diterima sementara, dan digunakan untuk menjadi panduan untuk langkah-

---

<sup>42</sup> Sodikin Gultom, Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru.....

langkah penelitian selanjutnya. Ini dapat menjelaskan fakta atau kondisi yang sedang diamati.<sup>43</sup> Hipotesis yang disusun peneliti berupa:

$H_a1$  : Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru

$H_o1$  : Tidak ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru

$H_a2$ : Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru dimediasi oleh stres kerja

$H_o2$ : Tidak ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru dimediasi oleh stres kerja



---

<sup>43</sup>Moh.Nazir, *Metode Penelitian*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2011) hlm. 151.

### **BAB III**

#### **METODE PENELITIAN**

##### **A. JENIS PENELITIAN**

Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif dilaksanakan dengan menghimpun data berbentuk angka ataupun data berbentuk kata-kata maupun kalimat yang dikonversikan ke data yang berupa angka.<sup>44</sup> Metode kuantitatif digunakan karena tujuannya peneliti ialah untuk besaran pengaruh antara motivasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja guru. Alur penelitian ini menggunakan deduktif. Dalam penelitian ini diawali dengan pengelompokan teori mengenai motivasi kerja, teori tentang stres kerja, dan teori tentang kinerja guru. Dari beberapa teori yang telah ditemukan kemudian disusun hipotesis permasalahan yang ada dalam penelitian. Selanjutnya, hipotesis tersebut diuji dengan data yang ada di lapangan dan menjawab rumusan masalah dengan menerima atau menolak hipotesis tersebut.

Instrumen yang digunakan adalah kuesioner. Kuesioner adalah salah satu bentuk instrumen yang menjadi perantara antara peneliti dengan responden dalam mencapai tujuan untuk mengumpulkan data. Setelah itu, kuesioner ini harus dilaksanakan uji validitas dan reliabilitas untuk melihat besarnya keabsahan dan konsistensi dari beberapa pertanyaan yang ada. Uji

---

<sup>44</sup>Nanang Martono, *Metode Penelitian Kuantitatif: Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2014) hlm. 20.

validitas berdasar teknik *correlate bivariate*, sedangkan uji reliabilitas dilakukan dengan teknik *cronbach alpha*. Sesudah data diperoleh, selanjutnya dilakukan analisis data dengan statistik deskriptif dan inferensial. Analisis data dilakukan berdasarkan sampel yang diambil secara random dari populasi. Statistik deskriptif berguna untuk mendeskripsikan data mengenai motivasi kerja, stres kerja, dan kinerja guru. Hasil statistik deskriptif disajikan dalam bentuk tabel tanpa menggeneralisasikan ke dalam populasi.<sup>45</sup>

Statistik inferensial digunakan untuk menentukan kesimpulan kemudian digeneralisasikan ke dalam populasi. Olah data penelitian dengan uji korelasi kemudian uji regresi. Uji korelasi berguna untuk menguji korelasi variabel antara motivasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja guru. Hubungan yang terjadi dalam korelasi ini berupa sebab akibat. Angka koefisien dari uji korelasi berguna untuk menguji seberapa besar korelasi yang terjadi antara variabel motivasi kerja dan variabel stres kerja terhadap variabel kinerja guru.<sup>46</sup> Sesudah dinyatakan terdapat hubungan, kemudian mengukur pengaruh antara motivasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja guru. Uji olah datanya dengan uji regresi linier ganda karena pada penelitian yang dilakukan ini memasukkan 3 variabel, yakni 2 variabel independen berupa variabel motivasi kerja (X1) dan stres kerja (X2) serta 1 variabel dependen berupa yaitu kinerja guru (Y).

---

<sup>45</sup>Imam Machali, *Metode Penelitian Kuantitatif: Panduan Praktis Merencanakan, Melaksanakan dan Analisis dalam Penelitian Kuantitatif* (Yogyakarta: Pustaka An-Nur, 2017), 159.

<sup>46</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2015), 199.

Dari hasil uji regresi ganda akan muncul nilai koefisien dan besar pengaruh yang terjadi.<sup>47</sup>

## B. Populasi dan Sampel Penelitian

### 1. Populasi

Populasi dimaknai sebagai kumpulan dari semua unit observasi yang hendak diteliti.<sup>48</sup> Dalam hal ini, populasinya akan menggunakan seluruh guru di SMK N 3 Yogyakarta dengan jumlah 105 guru.

### 2. Sampel

Sampel dimaknai sebagai bagian dari populasi dengan sifat maupun ciri khusus yang hendak diteliti. Sampel bisa dimaknai dengan anggota populasi yang diambil dengan cara khusus, oleh karena itu diharap bisa merepresentasikan populasinya.<sup>49</sup> Pengambilan akan menggunakan teknik *random sampling* yang berdasarkan *probability sampling*. Seluruh guru di SMK Negeri 3 Yogyakarta berhak untuk menjadi sampel penelitian. Dalam menentukan sampelnya secara *Random Sampling* dengan pemilihan sampel secara random dengan tabel *random sampling*. Dalam menentukan jumlah sampelnya dilakukan dengan rumus Slovin karena telah diketahui jumlah populasi guru di SMK N 3 Yogyakarta. Di bawah ini adalah perhitungan formula Slovin:

---

<sup>47</sup>Imam Machali, *Statistik Manajemen Pendidikan: Teori dan Praktik Statistik dalam Bidang Pendidikan, Penelitian, Ekonomi, Bisnis dan Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya* (Yogyakarta: Prodi Manajemen Pendidikan Islam Bekerja Sama dengan PPMPI, 2018), 453

<sup>48</sup>Abuzar Asra, Puguh Bodro Irawan dan Agus Purwoto, *Metode Penelitian Survei*, (Bogor: In Media, 2014) hlm. 70.

<sup>49</sup>Nanang Martono, *Metode Penelitian Kuantitatif: Analisis isi dan Analisis Data Sekunder*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014) hlm. 76.

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

$n$  = Banyaknya sampel

$N$  = Banyaknya populasi

$e$  = Batas toleransi

Dengan menggunakan formula bersangkutan, dapat dihitung banyaknya sampel adalah:

$N = 105$  guru,  $e = 5\%$  atau  $0,05$ .

$$\begin{aligned} n &= \frac{N}{1 + N \cdot e^2} \\ &= \frac{105}{1 + 105(0,05)^2} \\ &= \frac{105}{1 + 105(0,0025)} \\ &= \frac{105}{1 + 0,2625} \\ &= \frac{105}{1,2625} \\ &= 83,16 \end{aligned}$$

Dari perhitungan di atas diperoleh nilai  $n$  sebesar 83,16 atau dibulatkan menjadi 83. Dengan demikian, jumlah sampel sebanyak 83 guru dari total populasi 105 guru. Oleh karena itu, terdapat sampel sebesar 79% dari populasi. Jumlah sampel ditetapkan berdasarkan jumlah guru di setiap bidangnya. Setiap bidang akan diambil sebesar 79% untuk dijadikan sampel.



**Tabel 1: Daftar Jumlah Guru SMK Negeri 4 Yogyakarta**

No.	Bidang	Populasi	Sampel
1.	Mata Pelajaran Umum	42	33
2.	Audio dan Video	10	8
3.	T. Instalasi Tenaga Listrik	11	9
4.	T. Komputer dan Jaringan	4	3
5.	T. Pemesinan	16	12
6.	T. Kendaraan Ringan	11	9
7.	DPIB	6	5
8.	BKP	5	4
Jumlah		105	83

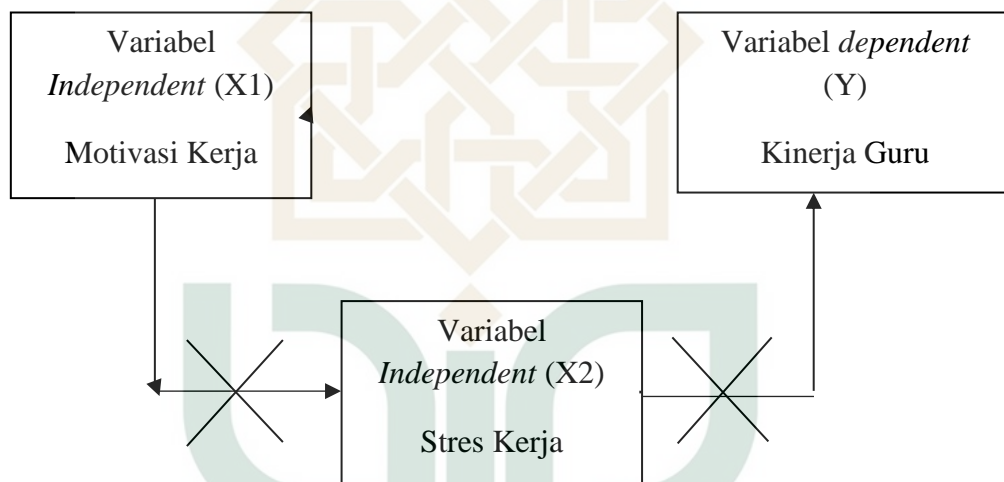
Tabel 2: Daftar *Random Sampling* Guru SMK Negeri 3 Yogyakarta

No.	Mapel umum	Audio dan Video	T. Instalasi Tenaga Listrik	T. Komputer dan Jaringan	T. Pemesinan	T. Kendaraan Ringan	DPIB	BKP
1.	1	5	10	4	16	1	1	3
2.	40	1	6	1	10	4	5	5
3.	24	3	8	3	6	5	2	2
4.	4	2	4		8	10	6	4
5.	39	8	9		4	6	4	
6.	5	6	2		9	8		
7.	19	10	11		12	9		
8.	22	4	1		2	2		
9.	41		3		11	11		
10.	16				1			
11.	13				3			
12.	21				15			
13.	35							
14.	32							
15.	3							
16.	2							
17.	12							
18.	28							
19.	36							
20.	18							
21.	29							
22.	33							
23.	20							
24.	30							
25.	31							
26.	8							
27.	34							
28.	38							
29.	22							
30.	14							
31.	6							
32.	10							
33.	11							

### C. Variabel Penelitian

Peneliti melibatkan 3 variabel yakni 2 variabel bebas dan 1 variabel terikat. Dalam hal ini, variabel bebasnya berupa motivasi kerja ( $X_1$ ) dan stres kerja ( $X_2$ ), kemudian untuk variabel dependen adalah kinerja guru ( $Y$ ).

**Gambar 1: Skema Hubungan Variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ), Stres Kerja ( $X_2$ ), dan Kinerja Guru ( $Y$ ) Sesuai Dengan Temuan Lapangan.**



#### D. Definisi Operasional Variabel dan Pengukurannya.

Definisi operasional bertujuan untuk memperjelas makna variabel yang sedang diselidiki. Dampak motivasi kerja dan stres terhadap kinerja guru menjadi permasalahan utama penelitian ini. Penjelasan definisi operasional variabel dan pengukurannya yakni:

##### 1. Motivasi Kerja ( $X_1$ )

Motivasi kerja ( $X_1$ ) dimaknai dengan keinginan untuk bertindak atas sesuatu yang dapat dilihat dari diri dan luar seseorang. Maknanya, motivasi guru mempunyai 2 dimensi terdiri dari motivasi internal dan eksternal. Terdapat lima indikator motivasi untuk meningkatkan kinerja guru seperti dalam teori lima hierarki kebutuhan Maslow, yaitu teori kebutuhan mempertahankan hidup, rasa aman, sosial, penghargaan/prestise, dan menaikkan kapasitas kerja.

*Pertama*, kebutuhan mempertahankan hidup. Kebutuhan sandang, perumahan, dan pangan adalah beberapa kebutuhan yang dapat dilihat pada level ini. Dalam pemenuhan kebutuhan psikis dan fisik dasar, hal ini harus dipenuhi. *Kedua*, kebutuhan rasa aman. Kebutuhan ini bermanifestasi dalam berbagai bentuk, seperti kebutuhan terkait keamanan jiwa dimana ia berada dan harta benda, kebutuhan akan keamanan harta benda, kebutuhan akan keadilan, jaminan hari tua, dan kebutuhan akan pensiunan. *Ketiga*, kebutuhan sosial. Adapun bentuknya ialah kebutuhan untuk merasa diterima pihak lain, dorongan untuk bergerak maju dan berhasil, dan kebutuhan untuk berpartisipasi. *Keempat*, kebutuhan akan penghargaan/

prestise. Seseorang akan memiliki prestise yang tinggi jika semakin besar posisi atau pangkatnya. Manifestasi dari kebutuhan ini dapat berbentuk, seperti mobil Mercy, tongkat komando, kamar kerja yang nyaman, dan lainnya. *Kelima*, kebutuhan mempertinggi kapasitas kerja. Kebutuhan ini dapat dimanifestasikan dalam bentuk keinginan untuk tumbuh secara intelektual dan profesional melalui berbagai kegiatan, termasuk seminar, konferensi, pelatihan di tempat kerja, pelatihan di luar pekerjaan, pendidikan akademik, dan lain-lain.<sup>50</sup>

Tiga kategori (tinggi, sedang, dan rendah) dapat digunakan untuk mengkategorikan tingkat motivasi kerja guru. Setelah itu, SPSS digunakan untuk mengkodekan dan menganalisis jawaban responden. Untuk berkategori rendah akan diberikan skor "1," untuk berkategori sedang "2," dan untuk kategori tinggi "3".

Kuisisioner penelitian pada variabel motivasi kerja mengadopsi kuisisioner yang digunakan oleh Syamsul Arifin dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru” pada tahun 2017.

Rumus yang akan digunakan untuk menentukan kategori adalah nilai *mean* dan standar deviasi.<sup>51</sup>

- $X < M - 1SD$  = Rendah
- $M - 1SD \leq X < M + 1SD$  = Sedang

<sup>50</sup>Wahjosumidjo, *Kepemimpinan dan Motivasi* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1993), 185.

<sup>51</sup>Azwar Saifuddin, *Penyusunan Skala Psikologi...*, 13-17.

- $M + 1SD \leq X$  = Tinggi

$X$  = Nilai pertanyaan tentang responden mengenai motivasi kerja

$M$  = Mean

$SD$  = Standar Deviasi

**Tabel 3: Interval Skor Variabel Motivasi Kerja**

Interval <sup>52</sup>	Skor	Range	Kategori
$X < 30$	1	0 – 29	Rendah
$30 \leq X < 36$	2	30 – 35	Sedang
$36 \leq X$	3	36 - 100	Tinggi

## 2. Stres Kerja ( $X_2$ )

Gagasan stres kerja diperdebatkan oleh para ahli. Menurut Robbins (2008:793), stres kerja merupakan kondisi dinamis ketika seseorang menemukan kesempatan, hambatan atau tuntutan mengenai yang sebenarnya mereka inginkan, dan diperoleh hasil yang dipandang tidak jelas tetapi penting.

Stres kerja, menurut Danang Sunyoto (2016:62), adalah kondisi dinamis yang terjadi ketika individu mendapat kesempatan, hambatan,

<sup>52</sup> Standar Deviasi = 3,260 dibulatkan menjadi 3 → Mean = 32,63 dibulatkan menjadi 33 → interval kategori tradisional (skor 1) yaitu  $X < 33 - 3 \rightarrow X < 30$ , interval kategori situasional (skor 2) yaitu  $33 - 3 \leq X < 33 + 3 \rightarrow 30 \leq X < 36$ , dan interval kategori transformasional (skor 3) yaitu  $33 + 3 \leq X \rightarrow 36 \leq X$ .

maupun tuntutan yang bertentangan dengan yang diharapkan dan diperoleh hasil yang dipandang penting dan tidak jelas.<sup>53</sup>

Stres adalah keadaan ketegangan yang dapat mempengaruhi emosi, pemikiran dan keadaan jasmani individu. Ada sejumlah ciri orang mengalami stres di antaranya:

- a. perasaan
- b. pikiran
- c. perilaku
- d. kondisi tubuh<sup>54</sup>

Kuisisioner pada variabel stres kerja mengadopsi dari kuisisioner yang digunakan oleh Andi Nasrum dengan judul “Pengaruh Stres Terhadap Kinerja Guru Di SMA Negeri 18 Gowa” pada tahun 2019.

Rumus yang akan digunakan untuk menentukan kategori adalah nilai *mean* dan standar deviasi.

- $X < M - 1SD$  = Rendah

- $M - 1SD \leq X < M + 1SD$  = Sedang

- $M + 1SD \leq X$  = Tinggi

X = Nilai pertanyaan responden tentang stres kerja

M = Mean

SD = Standar Deviasi

---

<sup>53</sup>Zainul Hidayat, “Pengaruh Stres dan Kelelahan Kerja terhadap Kinerja Guru SMPN 2 Sukodono di Kabupaten Lumajang”, *Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi Wiga* 6, no. 1(2016), hlm. 39.

<sup>54</sup>SamsulMunir Amin dan Haryanto AL-Fandi, *Kenapa Harus Stres* (Jakarta: Amzah, 2007), hlm. 77.

**Tabel 4: Interval Skor Variabel Stres Kerja**

Interval <sup>55</sup>	Skor	Range	Kategori
$X < 21$	1	0 – 20	Rendah
$21 \leq X < 35$	2	21 – 34	Sedang
$35 \leq X$	3	35 – 100	Tinggi

### 3. Kinerja Guru (Y)

Kinerja guru harus lebih baik dari kinerja sebelumnya. Manajemen kinerja diperlukan supaya kinerja guru meningkat. Mawarti mengungkapkan ada empat indikator yang perlu dilakukan guru dalam pelaksanaan pembelajaran, yaitu menyusun rencana pembelajaran, mengimplementasikan pembelajaran, mengembangkan hubungan pribadi, dan mengadakan evaluasi. *Pertama*, menyusun rencana pelajaran dapat meliputi penguasaan bidang studi, analisis materi pelajaran, program tahunan, program caturwulan atau semester, program unit pelajaran, rencana pengajaran, analisis hasil tes harian, pelaksanaan dan evaluasi pengajaran. *Kedua*, melaksanakan rencana pembelajaran. Proses pembelajaran, termasuk pemanfaatan metode, media, dan materi, serta berkomunikasi dengan siswa, akan menjadi fokus dari semua perencanaan, serta mendemonstrasikan mata pelajaran. *Ketiga*, mengembangkan

---

<sup>55</sup> Standar Deviasi = 6,716 dibulatkan menjadi 7 → Mean = 28,33 dibulatkan menjadi 28 → interval kategori tradisional (skor 1) yaitu  $X < 28 - 7 \rightarrow X < 21$ , interval kategori situasional (skor 2) yaitu  $28 - 7 \leq X < 28 + 7 \rightarrow 21 \leq X < 35$ , dan interval kategori transformasional (skor 3) yaitu  $28 + 7 \leq X \rightarrow 35 \leq X$ .



hubungan antarpribadi, maksudnya guru bersikap lebih terbuka dengan mengembangkan sikap positif terhadap siswa serta menciptakan suasana kondusif agar komunikasi antarguru dan siswa terbangun lancar sehingga siswa mampu memahami materi dengan mudah. *Keempat*, melaksanakan evaluasi, yaitu penilaian hasil belajar yang dilakukan peserta didik. Pelaksanaan evaluasi diperlukan untuk memperbaiki kesalahan-kesalahan maupun tujuan yang belum tercapai.

Ketiga kategori kinerja guru yaitu tinggi, sedang, dan rendah dapat digunakan untuk mengevaluasi kinerja. Setelah itu, SPSS digunakan untuk mengkodekan dan menghitung jawaban responden. Untuk kategori rendah akan diberi skor "1," untuk kategori sedang "2," dan untuk kategori tinggi "3".

Kuisiner pada variabel kinerja guru mengadopsi kuisisioner yang digunakan oleh Sodikin Gultom, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMP Muhammadiyah 07 Medan Perjuangan" pada tahun 2018.

Rumus yang akan digunakan untuk menentukan kategori adalah nilai *mean* dan standar deviasi.

- $X < M - 1SD$
- $M - 1SD \leq X < M + 1SD$
- $M + 1SD \leq X$

X = Nilai pertanyaan responden terkait kinerja guru

M = Mean

SD = Standar Deviasi

**Tabel 5: Interval Skor Variabel Kinerja Guru**

Interval <sup>56</sup>	Skor	Range	Kategori
$X < 61$	1	0 – 60	Rendah
$61 \leq X < 73$	2	61 – 72	Sedang
$73 \leq X$	3	73 - 100	Tinggi

## E. Instrumen Pengumpulan Data

### 1. Kuesioner

Peneliti menerapkan pendekatan kuantitatif dengan tujuan untuk melihat pengaruh dari motivasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja guru. Subjek penelitiannya berupa guru di SMK N 3 Yogyakarta. Kuesioner dibagikan kepada guru yang telah dipilih untuk menjadi sampel yang diteliti dengan teknik *random sampling*. Peneliti mengumpulkan data juga dilakukan dengan cara dokumentasi. Penggunaan kuesioner dilakukan karena jumlah sampel untuk penelitian ini banyak sehingga diperlukan pengumpulan data agar lebih efisien. Kuesioner digunakan agar responden jujur dalam menjawab semua pertanyaan. Kuesioner berisikan sejumlah pernyataan dan jawaban yang telah disiapkan berdasarkan variabel untuk

---

<sup>56</sup> Standar Deviasi = 6,001 dibulatkan menjadi 6 → Mean = 67,30 dibulatkan menjadi 67 → interval kategori tradisional (skor 1) yaitu  $X < 67 - 6 \rightarrow X < 61$ , interval kategori situasional (skor 2) yaitu  $67 - 6 \leq X < 67 + 6 \rightarrow 61 \leq X < 73$ , dan interval kategori transformasional (skor 3) yaitu  $67 + 6 \leq X \rightarrow 73 \leq X$ .

mendapatkan informasi dari responden.<sup>57</sup> Informasi yang telah didapat merupakan informasi mengenai motivasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja guru. Kuesioner yang diisi responden dapat dijawab dengan pernyataan-pernyataan yang sudah tersedia. Kuesioner yang digunakan menggunakan skala pengukuran *Likert* yang akan dibagi menjadi lima jawaban dan masing-masing jawaban akan diberikan skor.

- a. Pernyataan positif
  - Sangat Setuju (SS)
  - Setuju (S)
  - Kurang Setuju (KS)
  - Tidak Setuju (TS)
  - Sangat Tidak Setuju (STS)
- b. Pernyataan Negatif
  - Sangat Tidak Setuju (STS)
  - Tidak Setuju (TS)
  - Kurang Setuju (KS)
  - Setuju (S)
  - Sangat Setuju (SS)

Setelah dikategorikan menjadi beberapa jawaban, tiap-tiap opsi jawaban akan diberi penilaian skor. Pernyataan yang positif yang jawabannya Sangat Setuju (SS) bernilai 5, jawabannya Setuju (S) bernilai 4, jawabannya Kurang Setuju (KS) bernilai 3, jawabannya

---

<sup>57</sup> Ahmad Tanzeh, *Pengantar Metode Penelitian* (Yogyakarta: Teras, 2009), hlm. 64.

Tidak Setuju (TS) bernilai 2, dan jawabannya Sangat Tidak Setuju (STS) bernilai 1. Sementara itu, untuk pernyataan negatif yang jawabannya Sangat Tidak Setuju (STS) bernilai 5, jawaban Tidak Setuju (TS) bernilai 4, jawaban Kurang Setuju (KS) bernilai 3, jawaban Setuju (S) bernilai 2, dan jawaban Sangat Setuju (SS) bernilai 1.



**Tabel 6: Kisi-kisi Kuesioner dan Skala Pengukuran Variabel Motivasi Kerja**

Variabel	Literatur	Indikator	Skala Pengukuran	Nomor Item	
				(+)	(-)
Motivasi Kerja ( $X_1$ )	Syamsul Arifin “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru,” (Skripsi Universitas Muhammadiyah Purworejo, 2017), 36-37.	Kebutuhan fisik	Skala Likert	2	1
		Kebutuhan rasa aman	Skala Likert	3, 4	
		Kebutuhan hubungan sosial	Skala Likert	5, 6	
		Kebutuhan pengakuan	Skala Likert	7	8
		Kebutuhan aktualisasi diri	Skala Likert	9, 10	

**Tabel 7: Kisi-kisi Kuesioner dan Skala Pengukuran Variabel Stres Kerja**

Variabel	Literatur	Indikator	Skala Pengukuran	Nomor Item	
				(+)	(-)
Stres Kerja ( $X_2$ )	Andi	Gejala	Skala Likert	11, 13,	12
	Nasrum	Fisiologis		14	
	“Pengaruh Stres Terhadap	Gejala Psikologis	Skala Likert	15, 16, 17	18
	Kinerja Guru Di SMA Negeri 18 Gowa” (Skripsi UIN ALAUDDIN Makassar, 2019), 94-95.	Produktivitas	Skala Likert	19, 21, 22	19

**Tabel 8: Kisi-kisi Kuesioner dan Skala Pengukuran Variabel Kinerja Guru**

Variabel	Literatur	Indikator	Skala Pengukuran	Nomor Item	
				(+)	(-)
Kinerja Guru (Y)	Sodikin	Membuat rencana pembelajaran	Skala Likert	25, 26	23, 24
	Gultom, “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMP Muhammadiyah 07 Medan Perjuangan,” (Skripsi, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, 2018)	melaksanakan pembelajaran	Skala Likert	27, 28	29, 30
		Hubungan antar pribadi	Skala Likert	31, 32, 33	34
		Melaksanakan evaluasi	Skala Likert	35, 36, 37, 38	39

## 2. Dokumentasi

Dokumentasi sering digunakan untuk mengumpulkan data penelitian selain kuesioner. Upaya dokumentasi dilakukan untuk mengumpulkan informasi tentang lembaga pendidikan, SMK N 3 Yogyakarta. Data yang diperoleh seperti sejarah lembaga, data guru, profil lembaga, data sarana dan prasarana, dan sebagainya. Untuk mendapatkan

data tersebut, dilakukan seperti wawancara kepada salah satu guru SMK Negeri 3 Yogyakarta agar memberikan data yang diperlukan dalam bentuk fail lunak (*soft file*), tulisan, atau tautan (*link*) profil lembaga untuk melengkapi data yang diperoleh.

## F. Validitas dan Reliabilitas Instrumen

### 1. Uji Validitas

Setelah kuesioner dibagikan kepada responden, akan diperoleh data dari jawaban yang ada. Skor yang disiapkan pada tiap pertanyaan yang diajukan akan diinput ke dalam SPSS. Setelah itu, akan dilakukan pengolahan data dengan menginput skor dan akan di-*compute* pada masing-masing variabel. Hasil dari *compute* terbagi dalam 3 kategori, yakni rendah, sedang, dan tinggi. Setiap variabel juga akan dicari nilai indeksinya. Selanjutnya, butir-butir soal yang telah disiapkan dalam kuesioner akan diuji validitas dan reliabilitasnya. Tujuannya uji ini adalah untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan valid. Pendekatan bivariat korelasi, yang menghubungkan pernyataan setiap item dengan item total masing-masing variabel dan perlu memperhatikan bentuk skala, akan digunakan untuk menguji validitas instrumen. Nilai signifikan tersebut selanjutnya dibandingkan dengan nilai  $\alpha = 0,05$  (taraf kepercayaan 95%) dengan pedoman uji berikut setelah hasil perhitungan uji ini diketahui:<sup>58</sup>

Valid : Jika signifikansinya  $< \alpha = 0,05$  pada taraf kepercayaan 95%

Tidak Valid : Jika signifikansinya  $> \alpha = 0,05$  pada taraf kepercayaan 95%

---

<sup>58</sup> Darren George dan Paul Mallery, *SPSS for Windows Step by Step! A Simple Guide and Reference* (Boston: Allyn Bacon, 2003), 229.



**Tabel 9: Uji Validitas Pertama Variabel X1 (Motivasi Kerja)**

No.	Kode Item	Nilai Sig. 2-tailed	Nilai $\alpha = 0,05$	Keterangan
1	X1.1	0,152	0,05	Tidak Valid
2	X1.2	0,000	0,05	Valid
3	X1.3	0,000	0,05	Valid
4	X1.4	0,000	0,05	Valid
5	X1.5	0,081	0,05	Tidak Valid
6	X1.6	0,009	0,05	Valid
7	X1.7	0,021	0,05	Valid
8	X1.8	0,017	0,05	Valid
9	X1.9	0,000	0,05	Valid
10	X1.10	0,000	0,05	Valid

Dari uji validitas variabel X1 (Motivasi Kerja) dengan jumlah item soal sejumlah 10 butir dinyatakan 8 item valid dan 2 item tidak valid.

Oleh karena itu akan dilakukan uji validitas variabel kedua yakni:

**Tabel 10: Uji Validitas Kedua Variabel Motivasi Kerja**

No.	Kode Item	Nilai Sig. 2-tailed	Nilai $\alpha =$ 0,05	Keterangan
1	X1.2	0,000	0,05	Valid
2	X1.3	0,000	0,05	Valid
3	X1.4	0,000	0,05	Valid
4	X1.6	0,009	0,05	Valid
5	X1.7	0,021	0,05	Valid
6	X1.8	0,017	0,05	Valid
7	X1.9	0,000	0,05	Valid
8	X1.10	0,000	0,05	Valid

Dari tabel di atas, terdapat 8 *item* pernyataan variabel motivasi kerja.

Nilai *sig* seluruh *item* pernyataan kurang dari  $\alpha = 0,05$  sehingga *item* variabel motivasi kerja disebut valid.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

**Tabel 11: Uji Validitas Pertama Variabel X2 (Stres Kerja)**

No.	Kode Item	Nilai Sig. 2-tailed	Nilai $\alpha =$ 0,05	Keterangan
1	X2.1	0,000	0,05	Valid
2	X2.2	0,003	0,05	Valid
3	X2.3	0,000	0,05	Valid
4	X2.4	0,000	0,05	Valid
5	X2.5	0,000	0,05	Valid
6	X2.6	0,001	0,05	Valid
7	X2.7	0,000	0,05	Valid
8	X2.8	0,035	0,05	Valid
9	X2.9	0,000	0,05	Valid
10	X2.10	0,036	0,05	Valid
11	X2.11	0,055	0,05	Tidak Valid
12	X2.12	0,002	0,05	Valid

11 butir soal dianggap valid dan 1 item dianggap tidak valid berdasarkan temuan uji validitas variabel X2 (stres kerja) dengan total 12 soal butir. Oleh karena itu akan dilakukan uji validitas soal tahap kedua yaitu sebagai berikut

**Tabel 12: Tabel Uji Validitas Kedua Variabel Stres Kerja X<sub>2</sub>**

No.	Kode Item	Nilai Sig. 2-tailed	Nilai $\alpha =$ 0,05	keterangan
1	X2.1	0,000	0,05	Valid
2	X2.2	0,003	0,05	Valid
3	X2.3	0,000	0,05	Valid
4	X2.4	0,000	0,05	Valid
5	X2.5	0,000	0,05	Valid
6	X2.6	0,001	0,05	Valid
7	X2.7	0,000	0,05	Valid
8	X2.8	0,035	0,05	Valid
9	X2.9	0,000	0,05	Valid
10	X2.10	0,036	0,05	Valid
11	X2.12	0,002	0,05	Valid

Dari tabel di atas, terdapat 11 *item* pernyataan variabel stres kerja. Nilai *sig* seluruh *item* pernyataan kurang dari  $\alpha = 0,05$  sehingga *item* pada variabel stres kerja dikatakan valid

**Tabel 13: Uji Validitas Variabel Y (Kinerja Guru)**

No.	Kode Item	Nilai Sig. 2-tailed	Nilai $\alpha =$ 0,05	Keterangan
1	Y.1	0,000	0,05	Valid
2	Y.2	0,000	0,05	Valid
3	Y.3	0,000	0,05	Valid
4	Y.4	0,002	0,05	Valid
5	Y.5	0,000	0,05	Valid
6	Y.6	0,000	0,05	Valid
7	Y.7	0,020	0,05	Valid
8	Y.8	0,000	0,05	Valid
9	Y.9	0,001	0,05	Valid
10	Y.9	0,000	0,05	Valid
11	Y.11	0,000	0,05	Valid
12	Y.12	0,002	0,05	Valid
13	Y.13	0,000	0,05	Valid
14	Y.14	0,000	0,05	Valid
15	Y.15	0,000	0,05	Valid
16	Y.16	0,000	0,05	Valid

Dari tabel di atas, terdapat 16 *item* pernyataan variabel kinerja guru. Nilai *sig* seluruh *item* pernyataan kurang dari  $\alpha = 0,05$  sehingga butir soal pada variabel kinerja guru dikatakan valid.

## 2. Uji Reliabilitas

*Reliability* artinya bisa dipercaya. Instrumen penelitian yang mempunyai tingkat reliabilitas tinggi memiliki keajekan yang tinggi terhadap apa yang semestinya diukur.<sup>59</sup> Uji reliabilitas digunakan untuk menilai keakuratan hasil pengukuran.

Sesudah menguji validitasnya, dilanjutkan uji reliabilitas. Uji reliabilitas pada penelitian ini dengan metode *cronchbach's alpha* untuk mengetahui seberapa konsistensi dari instrumen yang ada. Item-item soal dinyatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha*  $\geq 0,7$ , sedangkan apabila nilai *cronbach alpha*  $< 0,7$ , item soal dinyatakan kurang variabel. Beberapa kriteria uji reliabilitas instrumen dengan metode *cronbach's alpha* adalah sebagai berikut:



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

---

<sup>59</sup> Imam Machali, *Statistik Itu Mudah...*, 187.

**Tabel 14: Kriteria Uji Reliabilitas Instrumen berdasarkan Cronbach's Alpha<sup>60</sup>**

Nilai cronbach's alpha	Kategori
> 0,900	<i>Excellent</i> (sempurna)
0,800 – 0,899	<i>Good</i> (baik)
0,700 – 0,799	<i>Acceptable</i> (diterima)
0,600 – 0,699	<i>Quistionable</i> (dipertanyakan)
0,500 – 0,599	<i>Poor</i> (lemah)
< 0,500	<i>Unacceptable</i> (tidak diterima)

Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menguji setiap variabel.

Hasil dari output tabel uji reliabilitas setiap variabel yakni:

**Tabel 15: Reliability Statistics Variabel Motivasi Kerja**

Cronbach's Alpha	N of Items
.741	10

Seperti disebutkan dalam tabel di atas, variabel X1 (Motivasi Kerja) dianggap reliabel dan termasuk dalam kategori yang diterima dengan nilai *Cronbach Alpha* 0,741, yang > 0,7.

<sup>60</sup> Darren George dan Paul Mallery, *SPSS For Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference*, (Boston: Allyn & Bacon, 2003), 231.

**Tabel 16: Reliability Statistics Variabel  
Stres Kerja**

Cronbach's Alpha	N of Items
.793	12

Tabel bersangkutan memperlihatkan jika nilai *Cronbach Alpha* yakni  $0,793 > 0,7$  yang artinya variabel X2 (Stres Kerja) dinyatakan reliabel dan termasuk dalam kategori diterima.

**Tabel 17 : Reliability Statistics Variabel Kinerja  
Guru**

Cronbach's Alpha	N of Items
.922	16

Tabel bersangkutan memperlihatkan jika nilai *Cronbach Alpha* yakni  $0,922$  yaitu  $> 0,9$  yang artinya variabel Y (Kinerja Guru) dikatakan reliabel dan tergolong sempurna.



## G. Teknik Analisis Data

### 1. Statistik Deskriptif

Analisis ini berguna untuk menganalisis data dengan memberi deskripsi atau penggambaran data tanpa adanya kesimpulan untuk kelompok populasi. Analisis ini bertujuan untuk mendeskripsikan data-data berbentuk tabel, grafik, dan diagram yang berisi frekuensi dan keterangan.<sup>61</sup> Analisis deskriptif dapat dilakukan dengan tiga macam. *Pertama*, karakteristik berupa gambaran umum dari objek penelitian, seperti pengelompokan umur, guru bidang dan jenis kelamin yang ditampilkan dalam bentuk tabel. *Kedua*, menyajikan frekuensi data yang didapatkan ketika di lapangan dalam bentuk tabel dengan menyertakan presentasi agar mudah dibaca. *Ketiga*, data yang diperoleh selanjutnya di-*crosstabs* atau analisis data secara menyilang. Data yang di-*crosstabs* meliputi hubungan motivasi kerja dengan kinerja guru, stres kerja dengan kinerja guru, umur dengan motivasi kerja, umur dengan stres kerja, umur dengan kinerja guru, jenis kelamin dengan motivasi kerja, jenis kelamin dengan stres kerja, jenis kelamin dengan kinerja guru, guru bidang dengan motivasi kerja, guru bidang dengan stres kerja, serta guru bidang dengan kinerja guru. Hal ini dilakukan untuk menganalisis motivasi kerja dan stres kerja terhadap

---

<sup>61</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2015), hlm. 208.

kinerja guru. Analisis data silang ketiga variabel tersebut dijadikan dalam satu tabel.<sup>62</sup>

## 2. Analisis Inferensial

Korelasi antara motivasi kerja dan stres kerja dengan kinerja guru diteliti menggunakan analisis inferensial. Analisis korelasi dan regresi digunakan dalam analisis inferensial. Temuan analisis diterapkan pada populasi untuk menarik kesimpulan.<sup>63</sup> Analisis inferensial bertujuan untuk menjawab hipotesis dengan menerima atau menolak hipotesis tersebut. Analisis korelasi bivariat dan korelasi parsial adalah jenis analisis korelasi yang digunakan. Supaya dapat mengetahui korelasi yang ada antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) dengan korelasi bivariat. Analisis korelasi *bivariate* diukur dengan melihat nilai signifikan dari pola hubungan yang terjadi. Sementara itu, untuk mengetahui korelasi antara dua variabel dan variabel lain yang dinilai berpengaruh, terkendali, atau tetap, korelasi parsial digunakan.

Terdapat dua cara untuk menentukan keputusan dari uji korelasi, yaitu:

- a. Bila nilai signifikansi  $> \alpha = 0,05$  pada taraf kepercayaan 95%, tidak ada korelasi yang signifikan ( $H_a$  ditolak dan menerima  $H_0$ ).
- b. Apabila nilai signifikansi  $< \alpha = 0,05$  pada tingkat kepercayaan 95%, ada korelasi yang signifikan ( $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak).

---

<sup>62</sup>Imam Machali, *Metode Penelitian Kuantitatif: Panduan Praktis Merencanakan, Melaksanakan dan Analisis dalam Penelitian Kuantitatif* (Yogyakarta: Pustaka An-Nur STIQ AN-Nur, 2017), hlm. 162-163.

<sup>63</sup> Imam Machali, *Metode Penelitian....181*.

Sedangkan untuk menentukan besaran nilai koefisien uji korelasi bivariat adalah:

**Tabel 18: Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan<sup>64</sup>**

No.	Nilai Korelasi (r)	Tingkat Hubungan
1.	0,000 – 0,199	Sangat Lemah
2.	0,200 – 0,399	Lemah
3.	0,400 – 0,599	Cukup
4.	0,600 – 0,799	Kuat
5.	0,800 – 1,000	Sangat Kuat

Tahap selanjutnya adalah melakukan uji regresi menggunakan jenis regresi linier ganda setelah menghitung korelasi bivariat dan korelasi parsial. Untuk memastikan pengaruh yang ada antara dua variabel bebas ( $X_1$  dan  $X_2$ ) dan terhadap satu variabel terikat (Y), digunakan analisis regresi linier ganda. Terdapat ketentuan apakah akan dilakukan analisis regresi atau tidak, yaitu:<sup>65</sup>

- a. X benar-benar linier mempengaruhi Y karena  $r_{yx} = r_{yxz}$
- b. X mempengaruhi Y karena dimediasi Z jika  $r_{yx} > r_{yxz}$
- c. X dan Z adalah variabel independen yang secara linier sama-sama memengaruhi Y karena  $r_{yx} < r_{yxz}$ . Jika skenario ketiga yang terjadi,

<sup>64</sup> Anas Sudijono, *Pengantar Statistik Pendidikan* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2015), 193.

<sup>65</sup> Rebecca Davis, *Statistics: A Tool for Social Research* (Belmont: Wadsworth Publishing Company, 1996), 239-240.

perlu diukur berapa pengaruhnya masing-masing dari X dan Z terhadap Y melalui regresi.

Selanjutnya untuk mengetahui seberapa besarnya pengaruh yang disebabkan oleh variabel ( $X_1$  dan  $X_2$ ) terhadap variabel (Y) dengan formula regresi linier ganda.

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2$$

Y = Variabel terikat (kinerja guru)

$\alpha$  = Angka *Constant*

$X_1$  = Variabel bebas pertama (motivasi kerja)

$X_2$  = Variabel bebas kedua (stres kerja)

b = Koefisien regresi variabel  $X_1$  dan  $X_2$

Apabila variabel  $X_1$  dan  $X_2$  meningkat setiap satu satuan, variabel Y akan bertambah sesuai dengan jumlah  $b$  pada tingkat signifikansi 0,05 atau angka kepercayaan 95%.<sup>66</sup>

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

---

<sup>66</sup> Joseph F Healey, *Statistics a Tool for Social Research* (San Marino California: Wadsworth Publishing Company, 1996), 382.

## **BAB IV**

### **DESKRIPSI OBJEK SMK NEGERI 3 YOGYAKARTA DAN PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA GURU**

#### **A. Deskripsi SMK Negeri 3 Yogyakarta.**

##### **1. Sejarah SMK Negeri 3 Yogyakarta**

SMK N 3 Yogyakarta, pada awalnya bernama STM 2 Jetis (STM 2 Yogyakarta) yaitu merupakan SMKN yang beralamat di Jln. Robert Wolter Monginsidi No. 2 Yogyakarta. SMK N 3 Yogyakarta menjadi salah satu sekolah menengah yang cukup tua di Indonesia.

Awalnya di tanggal 1 Agustus tahun 1965 didirikan sebuah STM N 2 Percobaan Yogyakarta melalui Keputusan Mendikbud No. 120/Drift/BI/65 dengan jurusan Listrik dan Radio Elektronika. Sekolah tersebut beralamat di Jln. RW Monginsidi No. 2A Yogyakarta.

Di tahapan selanjutnya berdasarkan SK Kanwil Depdikbud Provinsi DIY Tanggal 15 November 1971 No: 4203/Perw/PDK/A.VIII/71 mengenai regrouping STM se-DIY, STM Negeri II Percobaan Yogyakarta dipindah ke alamat baru di Tegal Lempuyangan 55 Yogyakarta yang menampung STM Filial I dan STM Filial II Yogyakarta. Jurusan yang dimiliki adalah Listrik dan Radio Elektronika serta Mesin dan Bangunan.

Kemudian berdasarkan perintah kepala Kabin Pendidikan Teknik Perwakilan Departemen P dan K Provinsi DIY, STM N II Percobaan Yogyakarta dipindah ke Jln. Kyai Mojo 70 Yogyakarta.

Dalam rangka penyempurnaan, keluarlah SK Mendikbud Tanggal 7 Februari 1975 Nomor: 021/O/1975, nama sekolah diubah menjadi STM N Yogyakarta II dengan Jurusan: Bangunan, Elektronika, Listrik, Mesin Produksi, dan Otomotif.

Dalam upaya mendukung pendirian BLPT Yogyakarta di Jln. Kyai Mojo No. 70 Yogyakarta, melalui surat Perintah Kakanwil Depdikbud Provinsi DIY Tanggal 29 Desember 1976 Nomor: 728/Kanwil PK/A/1976 STM N Yogyakarta II dipindah ke Jln. RW. Monginsidi 2A Yogyakarta.

Akhirnya melalui Sk. Mendikbud Tanggal 26 Mei 1979 Nomor: 090/O/1979 terhitung mulai 10 April 1980 nama sekolah tersebut berubah menjadi STM N II Yogyakarta dengan Jurusan Bangunan, Elektronika, Listrik, Mesin Produksi, dan Otomotif sebagai Sekolah Induk yang kegiatan praktiknya dilaksanakan di BLPT.

Terakhir berdasarkan SK Mendikbud No.: 0.36/O/1997 tanggal 7 Maret 1997 nama STM II Negeri II Yogyakarta dirubah jadi SMK N 3 Yogyakarta.<sup>67</sup>

## **2. Letak Geografis SMK Negeri 3 Yogyakarta**

SMK N3 Yogyakarta berlokasi di Jln. Robert Wolter Monginsidi No. 2, Kecamatan Jetis, Kota Yogyakarta. Kurang lebih satu kilometer ke arah utara dari Tugu Yogyakarta.

## **3. Visi, Misi, dan Tujuan SMK Negeri 3 Yogyakarta**

### **a. Visi**

“Terciptanya tamatan yang beriman, unggul, berbudaya dan berwawasan lingkungan”.

### **b. Misi**

- 1) Melaksanakan pendidikan dan kegiatan agama sesuai dengan ajaran yang dianut.
- 2) Melaksanakan kegiatan pembelajaran berbasis teknologi informasi dan industri.
- 3) Mengoptimalkan pembimbingan kegiatan akademik dan nonakademik.
- 4) Mewujudkan lingkungan belajar yang berkarakter dan berbudaya khas Yogyakarta.

---

<sup>67</sup> Hasil Dokumentasi Tanggal 28 April 2022

- 5) Mewujudkan lingkungan yang sehat, sejuk, rapi, dan nyaman.
- 6) Mewujudkan predikat sekolah adiwiyata.
- 7) Mewujudkan SMK BLUD.

**c. Tujuan**

- 1) Terbentuknya kepribadian peserta didik yang bertakwa dan berakhlak mulia.
- 2) Terselenggaranya kegiatan pembelajaran berbasis revolusi industri 4.0.
- 3) Terbentuknya pribadi yang berdaya saing tingkat regional, nasional dan atau internasional.
- 4) Terwujudnya lingkungan belajar yang berkarakter dan berbudaya khas Yogyakarta.
- 5) Terciptanya lingkungan yang sehat, sejuk, rapi dan nyaman.
- 6) Terciptanya predikat sekolah adiwiyata.
- 7) Terwujudnya SMK BULD.

#### 4. Struktur Organisasi SMK Negeri 3 Yogyakarta

Gambar 2: Struktur Organisasi SMK negeri 3 Yogyakarta





## B. Statistik Deskriptif

### 1. Komposisi Sampel

#### a. Komposisi Sampel Berdasarkan guru Bidang

**Tabel 19: Deskripsi Data Berdasarkan Guru Bidang**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Mata Pelajaran Umum	33	39,8	39,8	39,8
Audio Video	8	9,6	9,6	49,4
T. Komputer dan Jaringan	3	3,6	3,6	53,0
T. Kendaraan Ringan	9	10,8	10,8	63,9
Valid T. Instalasi Tenaga Listrik	9	10,8	10,8	74,7
T. Pemesinan	12	14,5	14,5	89,2
BKP	4	4,8	4,8	94,0
DPIB	5	6,0	6,0	100,0
Total	83	100,0	100,0	

Tabel 4.0 menjelaskan bahwa jumlah keseluruhan responden di SMK Negeri 3 Yogyakarta sebanyak 83 guru atau sebesar 100% yang terdiri dari 33 guru mata pelajaran umum atau sebesar 39,8%, 8 guru jurusan audio video atau sebesar 9,6%, 3 guru jurusan T. komputer dan jaringan atau sebesar 3,6%, 9 guru jurusan T. Kendaraan ringan atau sebesar 10,8%, 9 guru jurusan T. Instalasi tenaga listrik atau sebesar 10,8%, 12 guru jurusan T. Pemesinan atau sebesar 14,5%, 4 guru jurusan BKP atau sebesar 4,8%, 5 guru jurusan DPIB atau sebesar 6%.

**b. Komposisi Sampel Berdasarkan Usia**

**Tabel 20: Deskripsi Data Berdasarkan Usia**

	Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 23-29 tahun	6	7,2	7,2	7,2
30-37 tahun	6	7,2	7,2	14,5
38-44 tahun	9	10,8	10,8	25,3
45-52 tahun	27	32,5	32,5	57,8
53-60 tahun	35	42,2	42,2	100,0
Total	83	100,0	100,0	

Tabel tersebut memperlihatkan jika respondennya berjumlah 83 guru atau sebesar 100%. Jumlah guru untuk usia 23-29 tahun sebanyak 6 guru atau 7,2%, guru untuk usia 30-37 tahun sebanyak 6 guru atau 7,2%, guru untuk usia 38-4 tahun sebanyak 9 guru atau 10,8%, guru untuk usia 44-52 tahun sebanyak 27 guru atau 32,5%, guru untuk usia 53-60 tahun sebanyak 35 guru atau 42%. Dengan demikian, responden dengan usia 53-60 tahun menjadi mayoritas dari pada rentang usia yang lainnya.

**c. Komposisi Sampel Berdasarkan Jenis Kelamin**

**Tabel 21: Deskripsi Data Berdasarkan Jenis Kelamin**

	Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
laki-laki	52	62,7	62,7	62,7
Valid perempuan	31	37,3	37,3	100,0
Total	83	100,0	100,0	

Tabel tersebut memperlihatkan jika respondennya berjumlah 83 guru atau sebesar 100%, mayoritas mempunyai jenis kelamin laki-laki ada 52 guru atau sebesar 62,7%. Kemudian jumlah responden perempuan ada 31 guru atau sebesar 37,3%. Sehingga, jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki yang jumlahnya ada 52 guru lebih banyak daripada jumlah responden perempuan yang jumlahnya ada 31 guru dari jumlah responden secara keseluruhan.

**d. Komposisi Sampel Berdasarkan Lama Bekerja**

**Tabel 22: Deskripsi Data Berdasarkan Lama Bekerja**

	Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1-8 tahun	9	10,8	10,8	10,8
9-17 tahun	24	28,9	28,9	39,8
Valid 18-26 tahun	24	28,9	28,9	68,7
27-35 tahun	26	31,3	31,3	100,0
Total	83	100,0	100,0	

Tabel 4.3 dapat dijelaskan bahwa jumlah responden sebanyak 83 guru atau sebesar 100%. Lama bekerja guru 1-8 tahun sebanyak 9 guru atau sebesar 10,8%, lama bekerja guru 9-17 tahun sebanyak 24 guru atau sebesar 28,9%, lama bekerja guru 18-26 tahun sebanyak 24 guru atau sebesar 28,9%, lama bekerja guru 27-35 tahun sebanyak 26 guru atau sebesar 31,3%. Dengan demikian, untuk guru yang mempunyai

lama bekerja antara 27-35 tahun menjadi paling banyak dari pada guru dengan lama bekerja rentang tahun yang lainnya.

e. **Komposisi sampel berdasarkan pangkat/golongan.**

**Tabel 23: Deskripsi Data berdasarkan Pangkat atau Golongan**

	Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Pembina Tk. I - IV/b	5	6.0	6.0	6.0
Pembina - IV/a	27	32.5	32.5	38.6
Penata Tk. I - III/d	10	12.0	12.0	50.6
Penata - III/c	12	14.5	14.5	65.1
Penata Muda Tk. I - III/b	19	22.9	22.9	88.0
Penata Muda - III/a	10	12.0	12.0	100.0
Total	83	100.0	100.0	

Pada table tersebut menjelaskan bahwa jumlah responden atau guru sebanyak 83 atau sebesar 100% terdiri dari 5 guru dengan pangkat pembina Tk. I – IV/b atau sebesar 6%, 27 guru dengan pangkat pembina – IV/a atau sebesar 32.5%, 10 guru dengan pangkat penata Tk. I – III/d atau sebesar 12%, 12 guru dengan pangkat penata – III/c atau sebesar 14.5%, 19 guru dengan pangkat penata muda Tk. I – III/b atau sebesar 22.9%, 10 guru dengan pangkat penata muda – III/a atau sebesar 12%. Dengan demikian, untuk guru yang mempunyai pangkat atau golongan pembina – IV/a menjadi paling banyak dari pada guru dengan pangkat atau golongan lainnya.

## 2. Distribusi Frekuensi Data

### a. Tingkat Motivasi Kerja

**Tabel 24: Tingkat Motivasi Kerja**

		Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	18	21,7	21,7	21,7
	Sedang	50	60,2	60,2	81,9
	Tinggi	15	18,1	18,1	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

Tabel di atas memperlihatkan jika dari 83 responden dikelompokkan menjadi tiga kategori yakni rendah, sedang dan tinggi. Dari 83 guru, mayoritas guru menyatakan bahwa tingkat motivasi kerja para guru tergolong sedang yakni ada 50 guru atau sebesar 60,2%. Sementara itu, guru yang menyatakan tingkat motivasi kerja tergolong rendah ada 18 guru atau sebanyak 21,7%. Dari keseluruhan. Guru yang menyatakan tingkat motivasi kerja tergolong tinggi adalah sebanyak 15 guru atau sebesar 18,1%. Sehingga, bisa ditarik kesimpulan jika guru yang menyatakan tingkat motivasi kerja di SMK N 3 Yogyakarta tergolong sedang ada 50 guru atau sebesar 60,2% lebih besar daripada guru yang menyatakan pada kategori rendah dan tinggi.

### b. Tingkat Stres Kerja

**Tabel 25: Tingkat Stres Kerja**

		Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	12	14,5	14,5	14,5
	Sedang	58	69,9	69,9	84,3
	Tinggi	13	15,7	15,7	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

Tabel di atas memperlihatkan jika jawaban responden tentang tingkat stres kerja terbagi dalam 3 kategori yakni rendah, sedang dan tinggi. Dari 83 responden, mayoritas guru yang menyatakan tingkat

stres kerja tergolong sedang, yaitu ada 58 guru atau sebesar 69,9%. Sebanyak 12 guru atau sebesar 14,5% menyatakan bahwa tingkat stres kerja berada pada kategori rendah. Sementara itu, guru yang menyatakan tingkat stres kerja tinggi sebanyak 13 guru atau sebesar 15,7%.

e. Tingkat Kinerja Guru

**Tabel 26: Tingkat Kinerja Guru**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	10	12,0	12,0
	Sedang	59	71,1	83,1
	Tinggi	14	16,9	100,0
	Total	83	100,0	100,0

Tabel di atas memperlihatkan jika terdapat sebanyak 83 responden tentang tingkat kinerja pada kategori rendah, sedang dan tinggi. Mayoritas guru menyatakan tingkat kinerja tergolong sedang ada 59 guru atau sebesar 71,1%. Responden yang menjawab dalam kategori rendah ada 10 guru atau sebesar 12,0%. Kemudian, untuk responden yang menyatakan tingkat kinerja tergolong tinggi ada 14 guru atau sebesar 16,9%. Dengan demikian, memperlihatkan jika tingkat kinerja guru di SMK N 3 Yogyakarta yang tergolong sedang ada 59 guru atau sebesar 71,1%.

### 3. Crosstabs (Tabel Silang)

#### a. Tabel Hubungan Tingkat Motivasi Kerja

**Tabel 27: Tabel Hubungan Usia dan Motivasi Kerja**

		Motivasi Kerja			Total	
		Rendah	Sedang	Tinggi		
Usia	23-29 tahun	Count	3	3	0	6
		% within Usia	50,0%	50,0%	0,0%	100,0%
	30-37 tahun	Count	3	2	1	6
		% within Usia	50,0%	33,3%	16,7%	100,0%
	38-44 tahun	Count	3	5	1	9
		% within Usia	33,3%	55,6%	11,1%	100,0%
	45-52 tahun	Count	3	17	7	27
		% within Usia	11,1%	63,0%	25,9%	100,0%
	53-60 tahun	Count	6	23	6	35
		% within Usia	17,1%	65,7%	17,1%	100,0%
Total	Count	18	50	15	83	
	% within Usia	21,7%	60,2%	18,1%	100,0%	

Dari tabel 4.8 menjelaskan bahwa pemetaan tentang motivasi kerja berdasarkan rentang usia guru SMK Negeri 3 Yogyakarta. Jumlah responden sebanyak 83 guru yang terdiri dari 6 guru dengan rentang usia 23-29 tahun, 6 guru dengan rentang usia 30-37 tahun, 9 guru dengan rentang usia 38-44 tahun, 27 guru dengan rentang usia 44-52 tahun dan 35 guru dengan rentang usia 53-60 tahun. Dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa jumlah guru dengan rentang usia 53-60 tahun lebih banyak daripada guru dengan rentang usia yang lainnya.

Guru dengan rentang usia 23-29 tahun terdapat 3 guru atau sebesar 50,0% menyatakan tingkat motivasi berada pada kategori rendah, 3

guru atau sebesar 50,0% tergolong sedang dan 0 guru atau sebesar 0,0% berada pada kategori tinggi. Guru dengan rentang usia 30-37 tahun terdapat 3 guru atau sebesar 50,0% tergolong rendah, 2 guru atau sebesar 33,3% tergolong sedang dan 1 guru atau sebesar 16,7% tergolong tinggi. Guru dengan rentang usia 38-44 tahun terdapat 3 guru atau sebesar 33,3% berada pada tingkat motivasi rendah, 5 guru atau sebesar 55,6% tergolong sedang dan 1 guru atau sebesar 11,1% tergolong tinggi. Guru dengan rentang usia 44-52 tahun terdapat 3 guru atau sebesar 11,1% menyatakan tingkat motivasi tergolong rendah, 17 guru atau 63,0% tergolong sedang dan 7 guru atau 25,9% tergolong tinggi. Guru dengan rentang usia 53-60 tahun terdapat 6 guru atau sebesar 17,1% menyatakan tingkat motivasi tergolong rendah, 23 guru atau sebesar 65,7% tergolong sedang dan 6 guru atau sebesar 17,1% tergolong tinggi.

Dari 83 responden yang terdiri dari 6 guru dengan rentang usia 23-29 tahun, 6 guru dengan rentang usia 30-37 tahun, 9 guru dengan rentang usia 38-44 tahun, 27 guru dengan rentang usia 45-52 tahun dan 35 guru dengan rentang usia 53-60 tahun mayoritas menyatakan bahwa tingkat motivasi kerja tergolong sedang yaitu sebanyak 50 guru atau sebesar 60,2%. Ada 18 guru atau sebesar 21,7% menyatakan ada kategori rendah dan 15 guru atau sebesar 18,1% tergolong tinggi.

**Tabel 28: Chi-Square Tests**

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	10,060 <sup>a</sup>	8	,261
Likelihood Ratio	10,261	8	,247
N of Valid Cases	83		

a. 9 cells (60.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1.08.



Tabel 4.9 menunjukkan bahwa hasil  $X^2_{hitung}$  dari 83 guru yang menjadi responden adalah sebesar 10,060, sedangkan  $X^2_{tabel}$  sebesar 15,507.<sup>68</sup> Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa  $X^2_{hitung} < X^2_{tabel} = 10,060 < 15,507$ . Nilai *Asymp. Sig (2-sided)* pada *Pearson Chi-Square*, yaitu sebesar  $0,261 > \alpha = 0,05$  atau taraf kepercayaan 95%. Hal tersebut mengindikasikan jika tidak ada korelasi antara usia dan motivasi karena nilai  $X^2_{hitung} < X^2_{tabel}$  dan nilai signifikansinya  $> \alpha = 0,05$ .

**Tabel 29: Tabel Hubungan Jenis Kelamin dan Motivasi Kerja**

		Motivasi Kerja			Total
		Rendah	Sedang	Tinggi	
Jenis_Kelamin	laki-laki	Count 12	27	13	52
	% within Jenis_Kelamin	23,1%	51,9%	25,0%	
n	perempuan	Count 6	23	2	31
	% within Jenis_Kelamin	19,4%	74,2%	6,5%	
Total	Count	18	50	15	83
	% within Jenis_Kelamin	21,7%	60,2%	18,1%	

Dari tabel 4.10 dapat diketahui tentang pemetaan tingkat motivasi kerja terhadap jenis kelamin di SMK N 3 Yogyakarta. Sebanyak 83 responden terdiri dari 52 guru laki-laki dan 31 perempuan. Dengan demikian bisa ditarik kesimpulan jika guru laki-laki jumlahnya lebih banyak dari guru perempuan. Dari 52 guru laki-laki terdapat 12 guru atau sebesar 23,1% menyatakan tingkat motivasi tergolong rendah, 27 guru atau sebesar 51,9% tergolong sedang dan 13 guru atau sebesar 25,0% tergolong tinggi. Dari 31 guru perempuan terdapat 6 guru atau

<sup>68</sup> Taraf Signifikansi = 0,05 atau 5%, df = 8

sebesar 19,4% tergolong rendah, 23 guru atau sebesar 74,2% tergolong sedang dan 2 guru atau sebesar 6,5% tergolong tinggi.

Dari 83 responden yang terdiri dari 52 guru laki-laki dan 31 guru perempuan sebagian besar menyatakan tingkat motivasi tergolong sedang yaitu sebanyak 50 guru atau sebesar 60,2%. Sebanyak 18 guru atau sebesar 21,7% tergolong rendah dan 15 guru atau sebesar 18,1% tergolong tinggi.

**Tabel 30: Chi-Square Tests**

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	5,420 <sup>a</sup>	2	,067
Likelihood Ratio	6,002	2	,050
N of Valid Cases	83		

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 5.60.

Tabel 4.11 menunjukkan bahwa hasil  $X^2_{hitung}$  dari 83 guru yang menjadi responden yaitu sebesar 5,420, sedangkan untuk  $X^2_{tabel}$  sebesar 5,991.<sup>69</sup> Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa  $X^2_{hitung} < X^2_{tabel} = 5,420 < 5,991$ . Nilai *Asymp. Sig. (2-sided)* pada *Pearson Chi-Square*, yaitu sebesar  $0,067 > \alpha = 0,05$  atau taraf kepercayaan 95%. Hal tersebut mengindikasikan tidak ada korelasi antara jenis kelamin dan motivasi kerja karena nilai  $X^2_{hitung} < X^2_{tabel}$  dan nilai signifikansi lebih besar dari nilai  $\alpha = 0,05$ .

<sup>69</sup> Taraf Signifikansi = 0,05 atau 5%, df = 2

**Tabel 31: Tabel Hubungan Lama Bekerja dan Motivasi Kerja**

		Motivasi Kerja			Total
		Rendah	Sedang	Tinggi	
Lama_Bekerja	Count	5	4	0	9
	1-8 tahun % within	55,6%	44,4%	0,0%	100,0%
	Lama_Bekerja				
	Count	6	12	6	24
	9-17 tahun % within	25,0%	50,0%	25,0%	100,0%
	Lama_Bekerja				
	Count	1	17	6	24
	18-26 tahun % within	4,2%	70,8%	25,0%	100,0%
	Lama_Bekerja				
	Count	6	17	3	26
	27-35 tahun % within	23,1%	65,4%	11,5%	100,0%
	Lama_Bekerja				
Total	Count	18	50	15	83
	% within	21,7%	60,2%	18,1%	100,0%

Tabel di atas memperlihatkan jika pemetaan motivasi kerja terhadap lama bekerja guru. Sebanyak 83 responden merupakan guru dengan lama bekerja 1-8 tahun, 9-17 tahun, 18-26 tahun dan 27-35 tahun. Dari 9 guru dengan lama bekerja 1-8 tahun terdapat 5 guru atau sebesar 55,6% tergolong rendah, 4 guru atau sebesar 44,4% tergolong sedang dan 0 guru atau sebesar 0% tergolong tinggi. Guru dengan lama bekerja 9-17 tahun berjumlah 24 guru dengan rincian sebanyak 6 guru atau sebesar 25,0% berada pada tingkat motivasi rendah, 12 guru atau sebesar 50,0% berada pada tingkat motivasi sedang dan 6 guru atau sebesar 25,0% berada pada tingkat motivasi tinggi.

Dari 24 guru dengan lama bekerja 18-26 tahun terdapat 1 guru atau sebesar 4,2% tergolong rendah, 17 guru atau sebesar 70,8% tergolong sedang dan 6 guru atau sebanyak 25,0% tergolong tinggi. Dari 26 guru

dengan lama bekerja 27-35 tahun terdapat sebanyak 6 guru atau sebesar 23,1% tergolong rendah, 17 guru atau sebesar 65,4% tergolong sedang dan 3 guru atau sebesar 11,5% tergolong tinggi.

Dapat disimpulkan bahwa dari 83 responden terdapat 18 guru atau sebesar 21,7% menyatakan jika tingkat motivasi kerja tergolong rendah, 50 guru atau sebesar 60,2% menyatakan tingkat motivasi kerja tergolong sedang dan 15 guru atau sebesar 18,1% menyatakan tingkat motivasi kerja tergolong tinggi oleh sebab itu bisa dikatakan tingkat motivasi guru tergolong sedang.

**Tabel 32: Chi-Square Tests**

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	13,169 <sup>a</sup>	6	,040
Likelihood Ratio	15,043	6	,020
N of Valid Cases	83		

a. 5 cells (41.7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1.63.

Tabel 4.13 memperlihatkan jika nilai hasil  $X^2_{hitung}$  dari 83 responden yaitu 13,169, sedangkan  $X^2_{tabel}$  sebesar 12,591,<sup>70</sup> sehingga  $X^2_{hitung} < X^2_{tabel} = 13,169 > 12,591$ . Nilai *Asymp. Sig. (2-sided)* pada *Pearson Chi-Square*, yaitu sebesar  $0,040 < \alpha = 0,05$  atau taraf kepercayaan 95%. Hal tersebut mengindikasikan jika ada korelasi antara lama bekerja dengan motivasi kerja karena nilai  $X^2_{hitung} > X^2_{tabel}$  dan nilai signifikansi  $< \alpha = 0,05$ .

<sup>70</sup> Taraf Signifikansi = 0,05 atau 5%, df = 6

**Tabel 33: Tabel Hubungan Guru Bidang dan Motivasi Kerja**

		Motivasi Kerja			Total	
		Rendah	Sedang	Tinggi		
Guru_Bidang	Mata Pelajaran Umum	Count	2	23	8	33
		% within Guru_Bidang	6,1%	69,7%	24,2%	100,0%
	Audio Video	Count	2	5	1	8
		% within Guru_Bidang	25,0%	62,5%	12,5%	100,0%
	T. Komputer dan Jaringan	Count	1	0	2	3
		% within Guru_Bidang	33,3%	0,0%	66,7%	100,0%
	T. Kendaraan Ringan	Count	4	4	1	9
		% within Guru_Bidang	44,4%	44,4%	11,1%	100,0%
	T. Instalasi Tenaga Listrik	Count	1	6	2	9
		% within Guru_Bidang	11,1%	66,7%	22,2%	100,0%
	T. Pemesinan	Count	2	9	1	12
		% within Guru_Bidang	16,7%	75,0%	8,3%	100,0%
	BKP	Count	3	1	0	4
		% within Guru_Bidang	75,0%	25,0%	0,0%	100,0%
	DPIB	Count	3	2	0	5
		% within Guru_Bidang	60,0%	40,0%	0,0%	100,0%
	Total	Count	18	50	15	83
		% within Guru_Bidang	21,7%	60,2%	18,1%	100,0%

Tabel 4.14 dapat menjelaskan bahwa dari 83 responden terdiri dari guru bidang mata pelajaran umum, jurusan audio video, jurusan teknik komputer dan jaringan, jurusan kendaraan ringan, jurusan instalasi tenaga listrik, jurusan teknik pemesinan, jurusan BKP dan jurusan

DPIB. Dari 33 guru bidang mata pelajaran umum terdapat 2 guru atau sebesar 6,1% tergolong rendah, 23 guru atau sebesar 69,7% tergolong sedang dan 8 guru atau sebesar 24,2% tergolong tinggi. Guru bidang audio video terdapat 8 guru yang terdiri 2 guru atau sebesar 25,0% tergolong rendah, 5 guru atau sebesar 62,5% tergolong sedang dan 1 guru atau sebesar 12,5% tergolong tinggi. Dari 3 guru bidang teknik komputer dan jaringan terdapat 1 guru atau sebesar 33,3% tergolong rendah, 0 guru atau sebesar 0,0% tergolong sedang dan 2 guru atau sebesar 66,7% tergolong tinggi. Dari guru bidang teknik kendaraan ringan terdapat 4 guru atau sebesar 44,4% tergolong rendah, 4 guru atau sebesar 44,4% tergolong sedang dan 1 guru atau sebesar 11,1% tergolong tinggi.

Dari 9 guru bidang teknik instalasi tenaga listrik terdapat 1 orang atau sebesar 11,1% tergolong rendah, 6 guru atau sebesar 66,7% tergolong sedang dan 2 guru atau sebesar 22,2% tergolong tinggi. 12 guru bidang teknik pemesinan terdapat 2 guru atau sebesar 16,7% tergolong rendah, 9 guru atau sebesar 75,0% tergolong sedang dan 1 guru atau sebesar 8,3% tergolong tinggi. Dari 4 guru jurusan BKP terdapat 3 guru atau sebesar 75,0% tergolong rendah, 1 guru atau sebesar 25,0% tergolong sedang dan 0 guru atau sebesar 0,0% tergolong tinggi. Dari 5 guru bidang jurusan DPIB terdapat 3 guru atau sebesar 60,0% tergolong rendah, 2 guru atau sebesar 40,0% tergolong sedang dan 0 guru atau sebesar 0,0% tergolong tinggi.

Dapat disimpulkan bahwa dari 83 responden yang terdiri dari beberapa guru bidang terdapat 18 guru atau sebesar 21,7% tergolong rendah. 50 guru atau sebesar 60,2% tergolong sedang dan 15 guru atau sebesar 18,1% tergolong tinggi.

**Tabel 34: Chi-Square Tests**

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	26,996 <sup>a</sup>	14	,019
Likelihood Ratio	27,124	14	,019
N of Valid Cases	83		

a. 18 cells (75.0%) have expected count less than 5.  
The minimum expected count is .54.

Tabel 4.15 menunjukkan jika nilai hasil  $X^2_{hitung}$  dari 83 responden yaitu 26,996, sedangkan  $X^2_{tabel}$  sebesar 23,684,<sup>71</sup> sehingga  $X^2_{hitung} > X^2_{tabel} = 26,996 > 23,684$ . Nilai *Asymp. Sig. (2-sided)* pada *Pearson Chi-Square*, yaitu sebesar  $0,019 < \alpha = 0,05$  atau taraf kepercayaan 95%. Hal tersebut mengindikasikan jika ada korelasi antara guru bidang dengan motivasi kerja karena nilai  $X^2_{hitung} > X^2_{tabel}$  dan nilai signifikansi  $< \alpha = 0,05$ .

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

<sup>71</sup> Taraf Signifikansi = 0,05 atau 5%, df = 14

**Tabel 35: Tabel Hubungan Pangkat dan Motivasi Kerja**

			Motivasi Kerja			Total
			Rendah	Sedang	Tinggi	
Pangkat_Gol	Pembina Tk. I - IV/b	Count	1	3	1	5
		% within Pangkat_Gol	20.0%	60.0%	20.0%	100.0%
	Pembina - IV/a	Count	5	17	5	27
		% within Pangkat_Gol	18.5%	63.0%	18.5%	100.0%
	Penata Tk. I - III/d	Count	1	6	3	10
		% within Pangkat_Gol	10.0%	60.0%	30.0%	100.0%
	Penata - III/c	Count	2	8	2	12
		% within Pangkat_Gol	16.7%	66.7%	16.7%	100.0%
	Penata Muda Tk. I - III/b	Count	4	12	3	19
		% within Pangkat_Gol	21.1%	63.2%	15.8%	100.0%
	Penata Muda - III/a	Count	5	4	1	10
		% within Pangkat_Gol	50.0%	40.0%	10.0%	100.0%
	Total	Count	18	50	15	83
		% within Pangkat_Gol	21.7%	60.2%	18.1%	100.0%

Table di atas memperlihatkan pemetaan motivasi kerja dengan pangkat atau golongan guru. Sebanyak 5 guru pada golongan pembina Tk. I – IV/b terdiri 1 guru atau sebesar 20% berada pada motivasi rendah, 3 guru atau sebesar 60% berada pada kategori sedang dan 1 guru atau sebesar 20% berada pada kategori tinggi. Sebanyak 27 guru dengan pangkat atau golongan pembina – IV/a terdiri dari 5 guru atau sebesar 18.5% berada pada kategori rendah, 17 guru atau sebesar 63% berada pada kategori sedang dan 5 guru atau sebesar 18.5% berada pada kategori tinggi. Guru dengan pangkat atau golongan penata Tk. I – III/d



berjumlah 10 guru terdiri dari 1 guru atau sebesar 10% berada pada kategori rendah, 6 guru atau sebesar 60% berada pada kategori sedang dan 3 guru atau sebesar 30% berada pada kategori tinggi.

Sebanyak 12 guru dengan pangkat atau golongan penata – III/c terdiri dari 2 guru atau sebesar 16.7% berada pada kategori rendah, 8 guru atau sebesar 66.7% berada pada kategori sedang dan 2 guru atau sebesar 16.7% berada pada kategori tinggi. Guru dengan pangkat atau golongan penata muda Tk. I – III/b berjumlah 19 guru terdiri dari 4 guru atau sebesar 21.1% berada pada kategori rendah, 12 guru atau sebesar 63.2% berada pada kategori sedang dan 3 guru atau sebesar 15.8% berada pada kategori tinggi. Sebanyak 10 guru dengan pangkat atau golongan penata muda – III/a terdiri dari 5 guru atau sebesar 50% berada pada kategori rendah, 4 guru atau sebesar 40% berada pada kategori sedang dan 1 guru atau sebesar 10% berada pada kategori tinggi.

Dapat disimpulkan bahwa sebanyak 83 responden dari berbagai pangkat atau golongan terdiri dari 18 guru atau sebanyak 21.7% berada pada kategori rendah, 50 guru atau sebesar 60.2% berada pada kategori sedang dan 15 guru atau sebesar 18.1% berada pada kategori tinggi.

**Tabel 36: Chi-Square Tests**

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	6.652 <sup>a</sup>	10	.758
Likelihood Ratio	5.854	10	.827
N of Valid Cases	83		

a. 12 cells (66.7%) have expected count less than 5.  
The minimum expected count is .90.

Tabel 4.17 memperlihatkan jika nilai hasil  $X^2_{hitung}$  dari 83 responden yaitu 6.652, sedangkan  $X^2_{tabel}$  sebesar 18.307,<sup>72</sup> sehingga  $X^2_{hitung} < X^2_{tabel} = 6.652 < 18.307$ . Nilai *Asymp. Sig. (2-sided)* pada *Pearson Chi-Square*, yaitu sebesar  $0.758 > \alpha = 0,05$  atau taraf kepercayaan 95%. Hal tersebut mengindikasikan jika tidak ada korelasi antara pangkat dengan motivasi kerja karena nilai  $X^2_{hitung} < X^2_{tabel}$  dan nilai signifikansi  $> \alpha = 0,05$ .



---

<sup>72</sup> Taraf Signifikansi = 0,05 atau 5%, df = 10

**b. Tabel Hubungan Tingkat Stres Kerja**

**Tabel 37: Tabel Hubungan Usia Stres Kerja**

		Stres Kerja			Total	
		Rendah	Sedang	Tinggi		
Usia	23-29	Count	0	5	1	6
	tahun	% within	0,0%	83,3%	16,7%	100,0%
		Usia				
	30-37	Count	1	4	1	6
	tahun	% within	16,7%	66,7%	16,7%	100,0%
		Usia				
	38-44	Count	0	8	1	9
	tahun	% within	0,0%	88,9%	11,1%	100,0%
		Usia				
	45-52	Count	4	19	4	27
	tahun	% within	14,8%	70,4%	14,8%	100,0%
		Usia				
	53-60	Count	7	22	6	35
	tahun	% within	20,0%	62,9%	17,1%	100,0%
		Usia				
Total	Count	12	58	13	83	
	% within	14,5%	69,9%	15,7%	100,0%	
	Usia					

Tabel di atas memperlihatkan jika dari 83 guru yang menjadi responden terdiri dari 6 guru dengan usia 23-29 tahun, 6 guru dengan usia 30-37 tahun, 9 guru dengan usia 38-44 tahun, 27 guru dengan usia 45-52 tahun dan 35 guru dengan usia 53-60 tahun. Dari 6 guru dengan usia 23-29 tahun terdapat 0 guru atau sebesar 0,0% menyatakan tingkat stres kerja berada pada kategori rendah, 5 guru atau sebesar 83,3% tergolong sedang dan 1 guru atau sebesar 16,7% tergolong tinggi. 6 guru dengan usia 30-37 tahun terdapat 1 guru atau sebesar 16,7% menyatakan tingkat stres kerja tergolong rendah, 4 guru atau sebesar 66,7% tergolong sedang dan 1 guru atau sebesar 16,7% tergolong tinggi. Guru dengan usia 38-44 tahun terdapat 9 guru yang terdiri dari 0 guru atau

sebesar 0,0% menyatakan tingkat stres kerja tergolong rendah, 8 guru atau sebesar 88,9% tergolong sedang dan 1 guru atau sebesar 11,1% tergolong tinggi.

Dari 27 guru dengan usia 45-52 tahun terdapat 4 guru atau sebesar 14,8% menyatakan tingkat motivasi berada pada kategori rendah, 19 guru atau sebesar 70,4% tergolong sedang dan 4 guru atau sebesar 14,8% tergolong tinggi. Guru dengan usia 53-60 tahun berjumlah 35 guru yang terdiri dari 7 guru atau sebesar 20,0% menyatakan tingkat stres kerja tergolong rendah, 22 guru atau sebesar 62,9% tergolong sedang dan 6 guru atau sebesar 17,1% tergolong tinggi. Dapat disimpulkan bahwa dari 83 responden yang terdiri dari guru dengan usia 23-29 tahun, 30-37 tahun, 38-44 tahun, 45-52 tahun dan 53-60 tahun terdapat 12 guru atau sebesar 14,5% menyatakan tingkat stres kerja berada pada kategori rendah, 58 guru atau sebesar 69,9% tergolong sedang dan 13 guru atau sebesar 15,7% tergolong tinggi.

**Tabel 38: Chi-Square Tests**

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	4,001 <sup>a</sup>	8	,857
Likelihood Ratio	6,063	8	,640
N of Valid Cases	83		

a. 10 cells (66.7%) have expected count less than 5.  
The minimum expected count is .87.

Dari tabel 4.19 menunjukkan tentang uji *Chi-Square* bahwa terdapat 83 guru yang menjadi responden menunjukkan bahwa  $X^2_{hitung} = 4,001$ , sedangkan  $X^2_{tabel} = 15,507$ ,<sup>73</sup> sehingga  $X^2_{hitung} < X^2_{tabel} = 4,001 < 15,507$ . Nilai *Asymp. Sig. (2-sided)* pada *Pearson Chi-Square* sebesar  $0,857 > \alpha = 0,05$  atau taraf kepercayaan 95%. Hal tersebut

<sup>73</sup> Taraf Signifikansi = 0,05 atau 5%, df = 8

mengindikasikan jika tidak ada korelasi antara usia dengan stres kerja guru karena nilai  $X^2_{hitung} < X^2_{tabel}$  dan nilai signifikansi  $> \alpha = 0,05$ .

**Tabel 39: Tabel Hubungan Jenis Kelamin dan Stres Kerja**

		Stres Kerja			Total	
		Rendah	Sedang	Tinggi		
Jenis_Kelamin	laki-laki	Count	8	34	10	52
		% within	15,4%	65,4%	19,2%	100,0%
		Jenis_Kelamin				
	Perempuan	Count	4	24	3	31
		% within	12,9%	77,4%	9,7%	100,0%
		Jenis_Kelamin				
Total		Count	12	58	13	83
		% within	14,5%	69,9%	15,7%	100,0%
		Jenis_Kelamin				

Dari tabel 4.20 menjelaskan bahwa 83 guru yang menjadi responden penelitian mayoritas adalah 52 guru laki-laki dari dan 31 guru perempuan. dari 52 guru laki-laki terdapat 8 guru atau sebesar 15,4% menyatakan tingkat stres kerja tergolong rendah, 34 guru atau sebesar 65,4% tergolong sedang dan 10 guru atau sebesar 19,2% tergolong tinggi. Dari 31 guru perempuan terdapat 4 guru atau sebesar 12,9% menyatakan tingkat stres kerja tergolong rendah, 24 guru atau sebesar 77,4% tergolong sedang dan 3 guru atau sebesar 9,7% tergolong tinggi.

Dari 83 guru yang menjadi responden menyatakan bahwa tingkat stres kerja guru tergolong sedang yaitu sebanyak 58 guru atau sebesar 69,9%. Sebanyak 12 guru atau sebesar 14,5% menyatakan tingkat stres kerja guru tergolong rendah dan sebanyak 13 guru atau sebesar 15,7% menyatakan tingkat stres kerja guru tergolong tinggi.

**Tabel 40: Chi-Square Tests**

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	1,617 <sup>a</sup>	2	,446
Likelihood Ratio	1,697	2	,428
N of Valid Cases	83		

a. 2 cells (33.3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 4.48.

Dari tabel 4.21 menjelaskan bahwa terdapat 83 guru yang menjadi responden penelitian. Dari uji *Chi-Square* menunjukkan bahwa  $X^2_{hitung}$  sebesar 1,617 sedangkan  $X^2_{tabel}$  sebesar 5,991,<sup>74</sup> sehingga  $X^2_{hitung} < X^2_{tabel} = 1,617 < 5,991$ . Nilai *Asymp. Sig. (2-sided)* dari *Pearson Chi-Square* sebesar 0,446  $> \alpha = 0,05$  atau taraf kepercayaan 95%. Hal tersebut mengindikasikan jika tidak ada korelasi antara jenis kelamin dengan tingkat stres kerja guru mengingat nilai  $X^2_{hitung} < X^2_{tabel}$  dan nilai signifikansi  $> \alpha = 0,05$ .

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

---

<sup>74</sup> Taraf Signifikansi = 0,05 atau 5%, df = 2

**Tabel 41: Tabel Hubungan Lama Bekerja dan Stres Kerja**

		Stres Kerja			Total
		Rendah	Sedang	Tinggi	
Lama_Bekerja	Count	0	7	2	9
	1-8 tahun % within	0,0%	77,8%	22,2%	100,0%
	Lama_Bekerja				
	Count	1	19	4	24
	9-17 tahun % within	4,2%	79,2%	16,7%	100,0%
	Lama_Bekerja				
	Count	5	17	2	24
	18-26 tahun % within	20,8%	70,8%	8,3%	100,0%
	Lama_Bekerja				
	Count	6	15	5	26
	27-35 tahun % within	23,1%	57,7%	19,2%	100,0%
	Lama_Bekerja				
Total	Count	12	58	13	83
	% within	14,5%	69,9%	15,7%	100,0%
	Lama_Bekerja				

Dari tabel 4.22 dapat menjelaskan bahwa 83 guru yang menjadi responden penelitian terdiri dari 9 guru dengan lama bekerja 1-8 tahun, 24 guru dengan lama bekerja 9-17 tahun, 24 guru dengan lama bekerja 18-26 tahun dan 26 guru dengan lama bekerja 27-35 tahun. Sehingga guru dengan lama bekerja 27-35 tahun menjadi paling banyak daripada guru dengan lama bekerja yang lainnya.

Dari 9 guru dengan lama bekerja 1-8 tahun terdapat 0 guru atau sebesar 0,0% menyatakan tingkat stres kerja tergolong rendah, 7 guru atau sebesar 77,8% tergolong sedang dan 2 guru atau sebesar 22,2% tergolong tinggi. Dari 24 guru dengan lama bekerja 9-17 tahun terdapat 1 guru atau sebesar 4,2% menyatakan tingkat stres kerja guru tergolong rendah, 19 guru atau sebesar 79,2% tergolong sedang dan 4 guru atau sebesar 16,7% tergolong tinggi. Dari 24 guru dengan lama bekerja 18-26 tahun terdapat 5 guru atau sebesar 20,8% menyatakan tingkat stres kerja tergolong rendah, 17 guru atau sebesar 70,8% tergolong sedang

dan 2 guru atau 8,3% tergolong tinggi. Dari 26 guru dengan lama bekerja 27-35 tahun terdapat 6 guru atau sebesar 23,1% menyatakan tingkat stres kerja tergolong rendah, 15 guru atau sebesar 57,7% tergolong sedang dan 5 guru atau sebesar 19,2% tergolong tinggi.

Dari 83 guru yang menjadi responden penelitian dapat disimpulkan bahwa 12 guru atau sebesar 14,5% menyatakan tingkat stres kerja berada pada kategori rendah, 58 guru atau sebesar 69,9% tergolong sedang dan 13 guru atau sebesar 15,7% tergolong tinggi.

**Tabel 42: Chi-Square Tests**

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	7,299 <sup>a</sup>	6	,294
Likelihood Ratio	9,153	6	,165
N of Valid Cases	83		

a. 8 cells (66.7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1.30.

Dari tabel 4.23 menunjukkan jika 83 guru yang menjadi responden penelitian terdapat nilai  $X^2_{hitung}$  sebesar 7,299 sedangkan  $X^2_{tabel}$  sebesar 12,591,<sup>75</sup> sehingga  $X^2_{hitung} < X^2_{tabel} = 7,299 < 12,591$ . Nilai *Asymp. Sig. (2-sided)* pada *Pearson Chi-Square* sebesar 0,294  $> \alpha = 0,05$  atau taraf kepercayaan 95%. Hal tersebut mengindikasikan jika tidak ada pengaruh antara lama bekerja dengan tingkat stres kerja guru karena nilai  $X^2_{hitung} < X^2_{tabel}$  dan nilai signifikansi  $> \alpha = 0,05$ .

<sup>75</sup> Taraf Signifikansi = 0,05 atau 5%, df = 6



Tabel 43: Tabel Hubungan Guru Bidang dan Stres Kerja

		Stres Kerja			Total	
		Rendah	Sedang	Tinggi		
Guru_Bidang	Mata Pelajaran	Count	7	22	4	33
	Umum	% within Guru_Bidang	21,2%	66,7%	12,1%	100,0%
	Audio Video	Count	1	7	0	8
		% within Guru_Bidang	12,5%	87,5%	0,0%	100,0%
	T. Komputer dan Jaringan	Count	0	2	1	3
		% within Guru_Bidang	0,0%	66,7%	33,3%	100,0%
	T. Kendaraan Ringan	Count	0	5	4	9
		% within Guru_Bidang	0,0%	55,6%	44,4%	100,0%
	T. Instalasi Tenaga Listrik	Count	2	6	1	9
		% within Guru_Bidang	22,2%	66,7%	11,1%	100,0%
	T. Pemesinan	Count	2	8	2	12
		% within Guru_Bidang	16,7%	66,7%	16,7%	100,0%
	BKP	Count	0	3	1	4
		% within Guru_Bidang	0,0%	75,0%	25,0%	100,0%
	DPIB	Count	0	5	0	5
		% within Guru_Bidang	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
	Total	Count	12	58	13	83
		% within Guru_Bidang	14,5%	69,9%	15,7%	100,0%

Dari tabel 4.24 menunjukkan tingkat stres kerja guru terhadap guru bidang di SMK N 3 Yogyakarta terdiri dari 8 guru bidang yaitu guru bidang mata pelajaran umum, audio video, teknik komputer dan

jaringan, teknik kendaraan ringan, teknik instalasi tenaga listrik, teknik pemesinan, BKP dan DPIB. Dari 33 guru terdapat 7 guru atau sebesar 21,2% menyatakan tingkat stres kerja berada pada kategori rendah, 22 guru atau sebesar 66,7% tergolong sedang dan 4 guru atau sebesar 12,1% tergolong tinggi. Dari 8 guru bidang audio video terdapat 1 guru atau sebesar 12,5% menyatakan tingkat stres kerja tergolong sedang, 7 guru atau sebesar 87,5% tergolong sedang dan 0 guru atau sebesar 0,0% tergolong tinggi.

Dari 3 guru bidang teknik komputer dan jaringan terdapat 0 guru atau sebesar 0,0% menyatakan tingkat stres kerja tergolong rendah, 2 guru atau sebesar 66,7% tergolong sedang dan 1 guru atau sebesar 33,3% tergolong tinggi. Guru bidang teknik kendaraan ringan berjumlah 9 guru yang terdiri dari 0 guru atau sebesar 0,0% menyatakan tingkat stres kerja berada pada kategori rendah, 5 guru atau sebesar 55,6% tergolong sedang dan 4 guru atau sebesar 44,4% tergolong tinggi. Dari 9 guru bidang teknik instalasi tenaga listrik terdapat 2 guru atau sebesar 22,2% menyatakan tingkat stres kerja tergolong rendah, 6 guru atau sebesar 66,7% tergolong sedang dan 1 guru atau sebesar 11,1% tergolong tinggi.

Dari 12 guru bidang teknik pemesinan terdapat 2 guru atau sebesar 16,7% menyatakan tingkat stres kerja tergolong rendah, 8 guru atau sebesar 66,7% tergolong sedang dan 2 guru atau sebesar 16,7% tergolong tinggi. Guru bidang BKP berjumlah 4 guru yang terdiri dari 0 guru atau sebesar 0,0% menyatakan tingkat stres kerja tergolong rendah, 3 guru atau sebesar 75,0% tergolong sedang dan 1 guru atau sebesar 25,0% tergolong tinggi. Dari 5 guru bidang DPIB terdapat 0 guru atau sebesar 0,0% menyatakan tingkat stres kerja tergolong rendah, 5 guru atau sebesar 100% tergolong sedang dan 0 guru atau sebesar 0,0% tergolong tinggi.

Dengan demikian, dari 83 guru bidang di SMK Negeri 3 Yogyakarta mayoritas sebanyak 58 guru atau sebesar 69,9% menyatakan tingkat

stres kerja guru tergolong sedang, 12 guru atau sebesar 14.5% tergolong rendah dan 13 guru atau sebesar 15,7% tergolong tinggi.

**Tabel 44: Chi-Square Tests**

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	13,890 <sup>a</sup>	14	,458
Likelihood Ratio	16,950	14	,259
N of Valid Cases	83		

a. 18 cells (75.0%) have expected count less than 5.  
The minimum expected count is .43.

Tabel 4.25 menunjukkan jika hasil  $X^2_{hitung}$  sebesar 13,890 sedangkan  $X^2_{tabel}$  sebesar 23,684,<sup>76</sup> sehingga  $X^2_{hitung} < X^2_{tabel} = 13,890 < 23,684$ . Nilai *Asymp. Sig. (2-sided)* pada *Pearson Chi-Square* sebesar  $0,458 > \alpha = 0,05$  atau taraf kepercayaan 95%. Hal tersebut mengindikasikan jika tidak terdapat korelasi antara guru bidang dengan stres kerja guru karena  $X^2_{hitung} < X^2_{tabel}$  dan nilai signifikansi  $> \alpha = 0,05$ .

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

<sup>76</sup> Taraf Signifikansi = 0,05 atau 5%, df = 14

**Tabel 45: Tabel Hubungan Pangkat atau Golongan dan Stres Kerja**

		Stres Kerja			Total	
		Rendah	Sedang	Tinggi		
Pangkat_Gol	Pembina Tk. I - IV/b	Count	1	3	1	5
		% within Pangkat_Gol	20.0%	60.0%	20.0%	100.0%
	Pembina - IV/a	Count	6	16	5	27
		% within Pangkat_Gol	22.2%	59.3%	18.5%	100.0%
	Penata Tk. I - III/d	Count	1	8	1	10
		% within Pangkat_Gol	10.0%	80.0%	10.0%	100.0%
	Penata - III/c	Count	2	9	1	12
		% within Pangkat_Gol	16.7%	75.0%	8.3%	100.0%
	Penata Muda Tk. I - III/b	Count	2	14	3	19
		% within Pangkat_Gol	10.5%	73.7%	15.8%	100.0%
	Penata Muda - III/a	Count	0	8	2	10
		% within Pangkat_Gol	0.0%	80.0%	20.0%	100.0%
	Total	Count	12	58	13	83
		% within Pangkat_Gol	14.5%	69.9%	15.7%	100.0%

Dari tabel 4.26 menunjukkan tingkat stres kerja guru terhadap pangkat atau golongan guru SMK Negeri 3 Yogyakarta. Dari 5 guru dengan pangkat pembina Tk. I – VI/b terdapat 1 guru atau sebesar 20% berada pada kategori rendah, 3 guru atau sebanyak 60% berada pada kategori sedang dan 1 guru atau sebesar 20% berada pada kategori tinggi. Untuk 27 guru dengan golongan pembina – IV/a terdapat 6 guru atau sebesar 22,2% berada pada kategori rendah, 16 guru atau sebesar 59.3% berada pada kategori sedang dan 5 guru atau sebesar 18.5% berada pada kategori tinggi. Dari 10 guru dengan pangkat atau golongan

penata Tk. I – III/d terdapat 1 guru atau sebesar 10% berada pada kategori rendah, 8 guru atau sebesar 80% berada pada kategori sedang dan 1 guru atau sebesar 10% berada pada kategori tinggi.

Dari 12 guru dengan golongan penata – III/c terdiri 2 guru atau sebesar 16.7% berada pada kategori rendah, 9 guru atau sebesar 75% berada pada kategori sedang dan 1 guru atau sebesar 8.3% berada pada kategori tinggi. Untuk 19 guru dengan golongan penata muda Tk. I – III/b terdiri 2 guru atau sebesar 10.5% berada pada kategori rendah, 14 guru atau sebesar 73.7% berada pada kategori sedang dan 3 guru atau sebesar 15.8% berada pada kategori tinggi. Dari 10 guru dengan golongan penata muda – III/a terdiri 0 guru atau sebesar 0.0% berada pada kategori rendah, 8 guru atau sebesar 80% berada pada kategori sedang dan 2 guru atau sebesar 20% berada pada kategori tinggi.

Dengan demikian, dari 83 guru di SMK Negeri 3 Yogyakarta mayoritas 58 guru atau sebesar 69.9% berada pada kategori sedang, 12 guru atau sebesar 14.5% berada pada kategori rendah dan 13 guru atau sebesar 15.7% berada pada kategori tinggi.

**Tabel 46: Chi-Square Tests**

	Value	Df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	4.879 <sup>a</sup>	10	.899
Likelihood Ratio	6.296	10	.790
N of Valid Cases	83		

a. 13 cells (72.2%) have expected count less than 5.  
The minimum expected count is .72.

Dari tabel 4.27 dapat disimpulkan jika nilai  $X^2_{hitung}$  sebesar 4.879 sedangkan nilai  $X^2_{tabel}$  sebesar 18,307,<sup>77</sup> sehingga  $X^2_{hitung} < X^2_{tabel}$

<sup>77</sup> Taraf Signifikansi = 0,05 atau 5%, df = 10

= 5,636 < 15,507. Nilai *Asymp. Sig. (2-sided)* sebesar 0.899 >  $\alpha = 0,05$ .

Hal tersebut mengindikasikan jika tidak terdapat korelasi antara pangkat atau golongan dengan stres kerja karena  $X^2_{hitung} < X^2_{tabel}$  dan nilai signifikansi >  $\alpha = 0,05$ .



## c. Tabel Hubungan Kinerja Guru

**Tabel 47: Tabel Hubungan Usia dan Kinerja Guru**

		Kinerja Guru			Total	
		Rendah	Sedang	Tinggi		
Usia	23-29	Count	2	4	0	6
	tahun	% within Usia	33,3%	66,7%	0,0%	100,0%
	30-37	Count	1	4	1	6
	tahun	% within Usia	16,7%	66,7%	16,7%	100,0%
	38-44	Count	0	8	1	9
	tahun	% within Usia	0,0%	88,9%	11,1%	100,0%
	45-52	Count	3	18	6	27
	tahun	% within Usia	11,1%	66,7%	22,2%	100,0%
	53-60	Count	4	25	6	35
	tahun	% within Usia	11,4%	71,4%	17,1%	100,0%
	Total	Count	10	59	14	83
		% within Usia	12,0%	71,1%	16,9%	100,0%

Tabel di atas memperlihatkan jika dari 83 guru yang menjadi responden penelitian yang terdiri dengan usia antara 23-29 tahun, 30-37 tahun, 38-44 tahun, 45-52 tahun dan 53-60 tahun. Dari 6 guru dengan usia 23-29 tahun terdapat 2 guru atau sebesar 33.3% menyatakan tingkat kinerja guru tergolong rendah, 4 guru atau sebesar 66,7% tergolong sedang dan 0 guru atau sebesar 0,0% tergolong tinggi. Dari 6 guru dengan usia 30-37 tahun terdapat 1 guru atau sebesar 16,7% menyatakan tingkat kinerja guru tergolong rendah, 4 guru atau sebesar 66,7% tergolong sedang dan 1 guru atau sebesar 16,7% tergolong tinggi.

Dari 9 guru dengan usia 38-44 tahun terdapat 0 guru atau sebesar 0,0% menyatakan tingkat kinerja guru tergolong rendah, 8 guru atau

sebesar 88,9% tergolong sedang dan 1 guru atau sebesar 11,1% tergolong tinggi. Guru dengan usia 45-52 tahun sebanyak 27 guru yang terdiri dari 3 guru atau sebesar 11,1% menyatakan tingkat kinerja guru tergolong rendah, 18 guru atau sebesar 66,7% tergolong sedang dan 6 guru atau sebesar 22,2% tergolong tinggi. Dari 35 guru dengan usia 53-60 tahun terdapat 4 guru atau sebanyak 11,4% menyatakan tingkat kinerja guru tergolong rendah, 25 guru atau sebesar 71,4% tergolong sedang dan 6 guru atau sebesar 17,1% tergolong tinggi.

Dari 83 guru yang menjadi responden pada penelitian yang terdiri dari usia antara 23-29 tahun, 30-37 tahun, 38-44 tahun, 45-52 tahun dan 53-60 tahun mayoritas menyatakan tingkat kinerja guru tergolong sedang sebanyak 59 guru atau sebesar 71,1%, 10 guru atau sebesar 12,0% menyatakan tingkat kinerja guru tergolong rendah dan 14 guru atau sebesar 16,9% menyatakan tingkat kinerja guru tergolong tinggi.

**Tabel 48: Chi-Square Tests**

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	5,636 <sup>a</sup>	8	,688
Likelihood Ratio	6,937	8	,543
N of Valid Cases	83		

a. 11 cells (73.3%) have expected count less than 5.  
The minimum expected count is .72.



Dari tabel 4.29 dapat disimpulkan jika nilai  $X^2_{hitung}$  sebesar 5,636 sedangkan nilai  $X^2_{tabel}$  sebesar 15,507,<sup>78</sup> sehingga  $X^2_{hitung} < X^2_{tabel}$  = 5,636 < 15,507. Nilai *Asymp. Sig. (2-sided)* sebesar 0,688 >  $\alpha = 0,05$ . Hal tersebut mengindikasikan jika tidak terdapat korelasi antara usia dengan kinerja guru karena  $X^2_{hitung} < X^2_{tabel}$  dan nilai signifikansi >  $\alpha = 0,05$ .

**Tabel 49: Tabel Hubungan Jenis Kelamin dan Kinerja Guru**

		Kinerja Guru			Total	
		Rendah	Sedang	Tinggi		
Jenis_Kelamin	laki-laki	Count	7	35	10	52
		% within	13,5%	67,3%	19,2%	100,0%
		Jenis_Kelamin				
		Count	3	24	4	31
Total	perempuan	% within	9,7%	77,4%	12,9%	100,0%
		Jenis_Kelamin				
		Count	10	59	14	83
		% within	12,0%	71,1%	16,9%	100,0%
		Jenis_Kelamin				

Tabel di atas memperlihatkan jika dari 83 guru yang menjadi responden terdapat 52 guru laki-laki dan 31 guru perempuan. dari 52 guru laki-laki terdapat 7 guru atau sebesar 13,5% menyatakan tingkat kinerja guru tergolong rendah, 35 guru atau sebesar 67,3% tergolong sedang dan 10 guru atau sebesar 19,2% tergolong tinggi. Dari 31 guru perempuan terdapat 3 guru atau sebesar 9,7% menyatakan tingkat kinerja guru tergolong rendah, 24 guru atau sebesar 77,4% tergolong sedang dan 4 guru atau sebesar 12,9% tergolong tinggi.

<sup>78</sup> Taraf Signifikansi = 0,05 atau 5%, df = 8

Dar 83 guru yang menjadi responden penelitian mayoritas menyatakan jika tingkat kinerja guru tergolong sedang sebanyak 59 guru atau sebesar 71,1%, 10 guru atau sebesar 12,0% menyatakan tingkat kinerja guru tergolong rendah dan 14 guru atau 16,9% menyatakan tingkat kinerja guru tergolong tinggi.

**Tabel 50: Chi-Square Tests**

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	,971 <sup>a</sup>	2	,615
Likelihood Ratio	,994	2	,608
N of Valid Cases	83		

a. 1 cells (16.7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 3.73.

Dari tabel 4.31 menunjukkan bahwa nilai  $X^2_{hitung}$  sebesar 0,971 sedangkan nilai  $X^2_{tabel}$  sebesar 5,991,<sup>79</sup> sehingga  $X^2_{hitung} < X^2_{tabel} = 0,971 < 5,991$ . Nilai *Asymp. Sig. (2-sided)* sebesar 0,615  $> \alpha = 0,05$ . Dengan demikian, dapat disimpulkan jika tidak ada pengaruh antara jenis kelamin dengan kinerja guru karena  $X^2_{hitung} < X^2_{tabel}$  dan nilai signifikansi  $> \alpha = 0,05$ .

SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

<sup>79</sup> Taraf Signifikansi = 0,05 atau 5%, df = 2

**Tabel 51: Tabel Hubungan Lama Bekerja dan Kinerja Guru**

		Kinerja Guru			Total
		Rendah	Sedang	Tinggi	
Lama_Bekerja	Count	3	6	0	9
	1-8 tahun % within Lama_Bekerja	33,3%	66,7%	0,0%	100,0%
	Count	0	19	5	24
	9-17 tahun % within Lama_Bekerja	0,0%	79,2%	20,8%	100,0%
	Count	4	15	5	24
	18-26 tahun % within Lama_Bekerja	16,7%	62,5%	20,8%	100,0%
	Count	3	19	4	26
	27-35 tahun % within Lama_Bekerja	11,5%	73,1%	15,4%	100,0%
	Count	10	59	14	83
	Total % within Lama_Bekerja	12,0%	71,1%	16,9%	100,0%

Tabel di atas memperlihatkan jika 83 guru yang menjadi responden penelitian dengan lama kerja 1-8 tahun, 9-17 tahun, 18-26 tahun dan 27-35 tahun. Dari 9 guru dengan lama kerja 1-8 tahun terdapat 3 guru atau sebesar 33,3% menyatakan tingkat kinerja guru tergolong rendah, 6 guru atau sebesar 66,7% tergolong sedang dan 0 guru atau sebanyak 0,0% tergolong tinggi. Dari 24 guru dengan lama bekerja 9-17 tahun terdapat 0 guru atau sebesar 0,0% menyatakan tingkat kinerja guru tergolong rendah, 19 guru atau sebesar 79,2% tergolong sedang dan 5 guru atau sebesar 20,8% tergolong tinggi.

Dari 24 guru dengan lama bekerja 18-26 tahun terdapat 4 guru atau sebesar 16,7% menyatakan tingkat kinerja guru berada pada kategori rendah, 15 guru atau sebesar 62,5% tergolong sedang dan 5 guru atau sebesar 20,8% tergolong tinggi. Dari 26 guru dengan lama bekerja 27-

35 tahun terdapat 3 guru atau sebesar 11,5% menyatakan tingkat kinerja guru tergolong rendah 19 guru atau sebesar 73,1% tergolong sedang dan 4 guru atau sebesar 15,4% berada pada kategori tinggi.

Dapat disimpulkan bahwa 83 guru yang menjadi responden penelitian mayoritas menyatakan jika tingkat kinerja guru tergolong sedang sebanyak 59 guru atau sebesar 71,1%, sebanyak 10 guru atau sebesar 12,0% tergolong rendah dan 14 guru atau sebesar 16,9% tergolong tinggi.

**Tabel 52: Chi-Square Tests**

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	9,215 <sup>a</sup>	6	,162
Likelihood Ratio	12,441	6	,053
N of Valid Cases	83		

a. 8 cells (66.7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1.08.

Dari tabel 4.33 menunjukkan jika hasil  $X^2_{hitung} = 9,215$  sedangkan nilai  $X^2_{tabel} = 12,591$ ,<sup>80</sup> sehingga  $X^2_{hitung} < X^2_{tabel} = 9,215 < 12,591$ . Nilai *Asymp. Sig. (2-sided)* pada *Pearson Chi-Square* sebesar  $0,162 > \alpha = 0,05$  atau taraf kepercayaan 95%. Hal tersebut mengindikasikan jika tidak terdapat pengaruh antara lama bekerja dengan kinerja guru karena  $X^2_{hitung} < X^2_{tabel}$  dan nilai signifikansi  $> \alpha = 0,05$ .

<sup>80</sup> Taraf Signifikansi = 0,05 atau 5%, df = 6

Tabel 53: Tabel Hubungan Guru Bidang dan Kinerja Guru

		Kinerja Guru			Total	
		Rendah	Sedang	Tinggi		
Guru_Bidang	Mata Pelajaran Umum	Count % within Guru_Bidang	1 3,0%	25 75,8%	7 21,2%	33 100,0%
	Audio Video	Count % within Guru_Bidang	1 12,5%	6 75,0%	1 12,5%	8 100,0%
	T. Komputer dan Jaringan	Count % within Guru_Bidang	0 0,0%	1 33,3%	2 66,7%	3 100,0%
	T. Kendaraan Ringan	Count % within Guru_Bidang	2 22,2%	6 66,7%	1 11,1%	9 100,0%
	T. Instalasi Tenaga Listrik	Count % within Guru_Bidang	0 0,0%	8 88,9%	1 11,1%	9 100,0%
	T. Pemesinan	Count % within Guru_Bidang	4 33,3%	8 66,7%	0 0,0%	12 100,0%
	BKP	Count % within Guru_Bidang	2 50,0%	2 50,0%	0 0,0%	4 100,0%
	DPIB	Count % within Guru_Bidang	0 0,0%	3 60,0%	2 40,0%	5 100,0%
	Total	Count % within Guru_Bidang	10 12,0%	59 71,1%	14 16,9%	83 100,0%

Dari tabel 4.34 menunjukkan bahwa terdapat 83 guru yang menjadi responden pada penelitian di SMK N 3 Yogyakarta yang terdiri dari beberapa guru bidang, yaitu guru bidang mata pelajaran umum, audio

video, teknik komputer dan jaringan, teknik kendaraan ringan, teknik instalasi tenaga listrik, teknik pemesinan, BKP dan DPIB. Dari 33 guru bidang mata pelajaran umum terdapat 1 guru atau sebesar 3,0% menyatakan tingkat kinerja guru berada pada kategori rendah, 25 guru atau sebesar 75,8% tergolong sedang dan 7 guru atau sebesar 21,2% tergolong tinggi. Dari 8 guru bidang audio video terdapat 1 guru atau sebesar 12,5% menyatakan tingkat kinerja guru tergolong rendah 6 guru atau sebesar 75,0% tergolong sedang dan 1 guru atau sebesar 12,5% tergolong tinggi.

Dari 3 guru bidang teknik komputer dan jaringan terdapat 0 guru atau sebesar 0,0% menyatakan tingkat kinerja berada pada kategori rendah, 1 guru atau sebesar 33,3% tergolong sedang dan 2 guru atau sebesar 66,7% tergolong tinggi. Dari 9 guru bidang teknik kendaraan ringan terdapat 2 guru atau sebesar 22,2% menyatakan tingkat kinerja guru tergolong rendah, 6 guru atau sebesar 66,7% tergolong sedang dan 1 guru atau sebesar 11,1% tergolong tinggi. Dari 9 guru bidang teknik instalasi tenaga listrik terdapat 0 guru atau sebesar 0,0% menyatakan tingkat kinerja guru tergolong rendah, 8 guru atau sebesar 88,9% tergolong sedang dan 1 guru atau sebesar 11,1% tergolong tinggi.

Dari 12 guru bidang teknik pemesinan terdapat 4 guru atau sebesar 33,3% menyatakan tingkat kinerja guru berada pada kategori rendah, 8 guru atau sebesar 66,7% tergolong sedang dan 0 guru atau sebesar 0,0% tergolong tinggi. Dari 4 guru bidang BKP terdapat 2 guru atau sebesar 50,0% menyatakan tingkat kinerja guru tergolong rendah, 2 guru atau sebesar 50,0% tergolong sedang dan 0 guru atau sebesar 0,0% tergolong tinggi. Dari 5 guru bidang DPIB terdapat 0 guru atau sebesar 0,0% menyatakan tingkat kinerja guru tergolong rendah, 3 guru atau sebesar 60,0% tergolong sedang dan 2 guru atau sebesar 40,0% tergolong tinggi.

**Tabel 54: Chi-Square Tests**

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	25,369 <sup>a</sup>	14	,031
Likelihood Ratio	25,154	14	,033
N of Valid Cases	83		

a. 18 cells (75.0%) have expected count less than 5.  
The minimum expected count is .36.

Dari tabel 4.35 dapat disimpulkan jika nilai  $X^2_{hitung}$  sebesar 25,369 sedangkan nilai  $X^2_{tabel}$  sebesar 23,684,<sup>81</sup> sehingga  $X^2_{hitung} > X^2_{tabel} = 25,369 > 23,684$ . Nilai *Asymp. Sig. (2-sided)* dari *Pearson Chi-Square* sebesar  $0,031 < \alpha = 0,05$  atau taraf kepercayaan 95%. Dengan demikian, terdapat pengaruh antara guru bidang dengan kinerja guru karena  $X^2_{hitung} > X^2_{tabel}$  dan nilai signifikansi  $< \alpha = 0,05$ .

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

---

<sup>81</sup> Taraf Signifikansi = 0,05 atau 5%, df = 14

**Tabel 55: Tabel Hubungan Pangkat atau Golongan dan Kinerja Guru**

			Kinerja Guru			Total
			Rendah	Sedang	Tinggi	
Pangkat_Gol	Pembina Tk. I - IV/b	Count	1	4	0	5
		% within Pangkat_Gol	20.0%	80.0%	0.0%	100.0%
	Pembina - IV/a	Count	3	17	7	27
		% within Pangkat_Gol	11.1%	63.0%	25.9%	100.0%
	Penata Tk. I - III/d	Count	2	6	2	10
		% within Pangkat_Gol	20.0%	60.0%	20.0%	100.0%
	Penata - III/c	Count	0	11	1	12
		% within Pangkat_Gol	0.0%	91.7%	8.3%	100.0%
	Penata Muda Tk. I - III/b	Count	1	14	4	19
		% within Pangkat_Gol	5.3%	73.7%	21.1%	100.0%
Penata Muda - III/a	Count	3	7	0	10	
	% within Pangkat_Gol	30.0%	70.0%	0.0%	100.0%	
Total	Count	10	59	14	83	
	% within Pangkat_Gol	12.0%	71.1%	16.9%	100.0%	

Dari tabel 4.36 menunjukkan bahwa terdapat 83 guru yang menjadi responden pada SMK Negeri 3 Yogyakarta. Dari 5 guru dengan pangkat pembina Tk. I – IV/b terdapat 1 guru atau sebesar 20% berada pada kategori rendah, 4 guru atau sebesar 80% berada pada kategori sedang dan 0 guru atau sebesar 0% berada pada kategori tinggi. Sebanyak 27 guru dengan pangkat pembina – IV/a terdiri 3 guru atau sebesar 11.1% berada pada kategori rendah, 17 guru atau sebesar 63.0% berada pada kategori sedang dan 7 guru atau sebesar 25.9% berada pada kategori tinggi. Dari 10 guru dengan pangkat penata Tk. I – III/d terdiri 2 guru



atau sebesar 20.0% berada pada kategori rendah, 6 guru atau sebesar 60.0% berada pada kategori sedang dan 2 guru atau sebesar 20.0% berada pada kategori tinggi.

Sebanyak 12 guru dengan pangkat penata – III/c terdiri 0 guru atau sebesar 0.0% berada pada kategori rendah, 11 guru atau sebesar 91.7% berada pada kategori sedang dan 1 guru atau sebesar 8.3% berada pada kategori tinggi. Dari 19 guru dengan pangkat penata muda Tk. I – III/b terdiri 1 guru atau sebesar 5.3% berada pada kategori rendah, 14 guru atau sebesar 73.7% berada pada kategori sedang dan 4 guru atau sebesar 21.1% berada pada kategori tinggi. Sebanyak 10 guru dengan pangkat penata muda – III/a terdiri 3 guru atau sebesar 30.0% berada pada kategori rendah, 7 guru atau sebesar 70.0% berada pada kategori rendah dan 0 guru atau sebesar 0.0% berada pada kategori tinggi.

Dapat disimpulkan bahwa sebanyak 83 guru yang menjadi responden mayoritas berada pada kategori sedang sebanyak 59 guru atau sebesar 71.1%, 10 guru atau sebesar 12.0% berada pada kategori rendah dan 14 guru atau sebesar 16.9% berada pada kategori tinggi.

**Tabel 56: Chi-Square Tests**

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	11.485 <sup>a</sup>	10	.321
Likelihood Ratio	14.606	10	.147
N of Valid Cases	83		

a. 13 cells (72.2%) have expected count less than 5.  
The minimum expected count is .60.

Dari tabel 4.37 menunjukkan jika hasil  $X^2_{hitung} = 11.485$  sedangkan nilai  $X^2_{tabel} = 18.307$ ,<sup>82</sup> sehingga  $X^2_{hitung} < X^2_{tabel} = 11.485 <$

<sup>82</sup> Taraf Signifikansi = 0,05 atau 5%, df = 6

18.307. Nilai *Asymp. Sig. (2-sided)* pada *Pearson Chi-Square* sebesar  $0.321 > \alpha = 0.05$  atau taraf kepercayaan 95%. Hal tersebut mengindikasikan jika tidak terdapat pengaruh antara pangkat atau golongan dengan kinerja guru karena  $X^2_{hitung} < X^2_{tabel}$  dan nilai signifikansi  $> \alpha = 0,05$ .

### C. Statistik Inferensial

#### 1. Korelasi Bivariat

**Tabel 57: Korelasi Bivariat antara Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dengan Kinerja Guru (Y)**

		Motivasi Kerja	Kinerja Guru
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	1	,505**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	83	83
Kinerja Guru	Pearson Correlation	,505**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	83	83

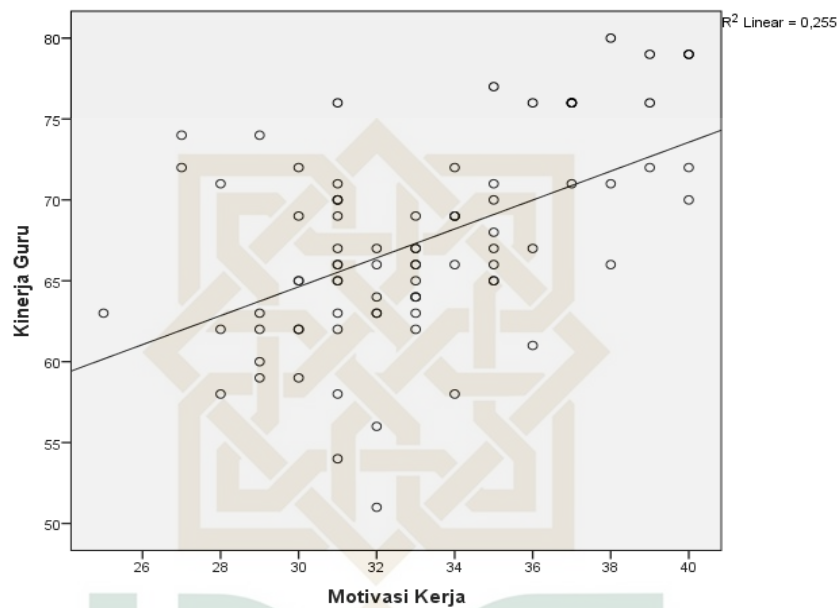
\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tabel di atas memperlihatkan jika ada hubungan yang signifikan antara variabel motivasi kerja dengan kinerja guru. Dapat dilihat dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, yaitu  $< \alpha = 0,05$ . Korelasi yang terjadi antara tingkat motivasi kerja dengan tingkat kinerja guru sebesar 0,505 atau dibulatkan menjadi 0,5. Hasil tersebut mengindikasikan jika korelasi yang ada antara motivasi kerja dengan kinerja guru tergolong cukup sebab berada dalam interval 0,400–0,599.<sup>83</sup> Sehingga, korelasi antara variabel motivasi kerja mempunyai korelasi yang positif atau searah dengan kinerja guru

<sup>83</sup>Anas Sudijono, *Pengantar Statistik Pendidikan*,(Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2015), 193.

sehingga menerima  $H_a$  dan menolak  $H_0$ . Hasil uji korelasi tersebut disusun dalam sebuah grafik.

**Gambar 3: Korelasi Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Kinerja Guru (Y)**



Gambar di atas memperlihatkan jika variabel motivasi kerja memiliki hubungan yang searah. Apabila semakin tinggi motivasi kerja guru, akan semakin tinggi juga kinerja guru. Sebaliknya, jika motivasi guru rendah, kinerja guru akan semakin rendah.

## 2. Korelasi Parsial

**Tabel 58: Korelasi Parsial antara Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dengan Kinerja Guru (Y) dikontrol Oleh Stres Kerja ( $X_2$ )**

Control Variables		Motivasi Kerja	Kinerja Guru
Stres Kerja	Motivasi Kerja	Correlation	1,000
		Significance (2-tailed)	,488
		df	0
	Kinerja Guru	Correlation	,488
		Significance (2-tailed)	1,000
		df	80

Tabel 4.39 menunjukkan bahwa pada korelasi parsial, variabel stres kerja berperan menjadi variabel kontrol antara variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja guru. Rasio antara koefisien korelasi bivariat dengan koefisien parsial ialah  $r_{yx} = r_{yxz} \rightarrow 0.5 = 0.5$ . Korelasi yang terjadi antara motivasi kerja terhadap kinerja guru yang dikontrol oleh stres kerja sebesar 0.488 atau dibulatkan menjadi 0.5. Hasil tersebut memperlihatkan jika antara nilai koefisien korelasi bivariat dengan nilai koefisien korelasi parsial adalah sama, yaitu sebesar 0.5. Sehingga, korelasi antara motivasi kerja dengan variabel kinerja guru tidak dimediasi oleh variabel stres kerja karena memiliki nilai koefisien yang sama. Dengan kata lain, baik tingkat stres yang dialami guru tinggi atau rendah, tidak akan mempengaruhi kinerja guru tersebut sehingga  $H_{a2}$  ditolak dan  $H_{02}$  diterima.

### 3. Regresi Linier Berganda

**Tabel 59: Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,509 <sup>a</sup>	,259	,241	5,230

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

Tabel 4.40 memperlihatkan jika variabel motivasi kerja dan stres kerja berkorelasi dengan kinerja guru. Hal tersebut terbukti dari koefisien korelasi atau R sebesar 0.509 dan koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0.259. Hal tersebut berarti, variabilitas kinerja guru dapat dijelaskan oleh variabilitas motivasi kerja dan stres kerja sebesar 25.9%, kemudian sebesar 74.1% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Tabel 60: ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	765,133	2	382,567	13,986	,000 <sup>b</sup>
	Residual	2188,337	80	27,354		
	Total	2953,470	82			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

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

Tabel di atas memperlihatkan jika nilai signifikansinya  $0.000 < \alpha = 0.05$  dalam taraf kepercayaan 95%. Oleh karena itu, motivasi kerja dan stres kerja secara signifikan dalam mempengaruhi kinerja guru.

**Tabel 61: Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	40,160	6,754		5,946	,000
	Motivasi Kerja	,870	,174	,492	4,994	,000
	Stres Kerja	-,055	,087	-,062	-,628	,532

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Tabel 4.42 menunjukkan koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0.870, kemudian nilai koefisien regresi stres kerja sebesar -0.055. Jadi,  $b_1 > b_2$ . Untuk nilai signifikansi variabel motivasi kerja adalah  $0.000 < \alpha = 0.05$ , signifikansi variabel stres kerja sebesar  $0.532 > \alpha = 0.05$  jadi variabel  $X_1$  (motivasi kerja) benar-benar mempengaruhi variabel Y (kinerja guru), tetapi tidak dimediasi oleh variabel  $X_2$  (stres kerja).

Berikut persamaan regresi linier ganda:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2$$

Y = Variabel dependen (Kinerja Guru)

$\alpha$  = Angka *Constant*

$X_1$  = Variabel independen pertama (Motivasi Kerja)

$X_2$  = Variabel independen kedua (Stres Kerja)

$b$  = Koefisien regresi variabel  $X_1$  dan  $X_2$

Dari persamaan regresi di atas, mendapatkan hasil seperti di bawah ini.

- a. Apabila motivasi kerja dan stres kerja di SMK Negeri 3 Yogyakarta konstan atau mempunyai nilai kategori 0 (nol), bukan berarti kinerja guru tidak ada, melainkan guru memiliki kinerja sebesar nilai konstanta yang diperoleh dari tabel *coefficients*, yaitu 40.160.

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 40.160 + 0.870(0) + (-0.055)(0)$$

$$Y = 40.160$$

- b. Apabila motivasi kerja di SMK N 3 Yogyakarta tergolong rendah dan stres kerja berada pada kategori rendah, berarti memiliki nilai kategori 1 (satu), kinerja guru akan naik menjadi 40.975. Bentuk persamaannya adalah:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 40.160 + 0.870(1) + (-0.055)(1)$$

$$Y = 40.160 + 0.870 - 0.055$$

$$Y = 40.975$$

- c. Apabila motivasi kerja di SMK N 3 Yogyakarta tergolong sedang dan stres kerja berada pada kategori sedang, berarti termasuk pada kategori 2 (dua), kinerja guru akan naik menjadi 41.79. Bentuk persamaannya adalah:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 40.160 + 0.870(2) + (-0.055)(2)$$

$$Y = 40.160 + 1.74 - 0.11$$

$$Y = 41.79$$

- d. Apabila motivasi kerja di SMK N 3 Yogyakarta tergolong tinggi dan stres kerja berada pada kategori tinggi, berarti termasuk pada kategori 3 (tiga), kinerja guru akan naik menjadi 42.605. Bentuk persamaannya adalah:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 40.160 + 0.870(3) + (-0.055)(3)$$

$$Y = 40.160 + 2.61 - 0.165$$

$$Y = 42.605$$

Persamaan regresinya adalah  $Y = 40.160 + 0.870X_1 + (-0.055) X_2$  seperti pada tabel koefisien. Nilai koefisien tersebut menunjukkan nilai positif pada variabel motivasi kerja yang berarti ada hubungan yang searah antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja guru. Sementara itu, pada variabel stres kerja menunjukkan nilai koefisien yang negatif yang artinya bahwa stres kerja dapat menurunkan kinerja. Meskipun salah satu nilai koefisien terdapat yang negatif, setiap penambahan satu angka pada variabel motivasi kerja dan stres kerja akan meningkatkan angka pada variabel kinerja guru sebesar 0.815 atau 81%.

Hasil temuan ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Wahyu Budi Setiawati bahwa guru memegang peranan paling utama dalam proses pembelajaran. Oleh karena itu, perilaku guru hendaknya dapat dikembangkan sehingga memberikan pengaruh yang berkesan dan baik. Banyak faktor yang diduga berhubungan dengan kinerja guru, antara lain, pengelolaan stres kerja, pengalaman kerja, keterampilan teknis, tingkat pendidikan, pengetahuan administrasi pembelajaran, motivasi kerja, gaya kepemimpinan kepala sekolah, dan kecerdasan emosional. Apabila guru mempunyai motivasi kerja tinggi, guru akan terdorong dan berusaha meningkatkan kemampuannya dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi kurikulum sehingga memperoleh hasil kerja yang maksimal. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel motivasi kerja sebesar 3.154,

sedangkan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2.042 sehingga motivasi memang mempunyai pengaruh terhadap kinerja.<sup>84</sup>

Sementara itu, korelasi bivariat antara motivasi kerja dengan kinerja guru di SMK Negeri 3 Yogyakarta sebesar 0.505 dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05 atau  $0.000 < 0.05$ . Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja guru berada pada kategori cukup karena berada pada interval 0.400–0.599. Hasilnya  $H_a$  diterima karena variabel motivasi kerja memiliki hubungan positif dengan variabel kinerja guru dan  $H_0$  ditolak.

Selain motivasi kerja, stres kerja juga berpengaruh terhadap kinerja guru. Temuan ini sejalan dengan penelitian Johan Ahmad Saputra bahwa stres yang timbul karena ketidakjelasan peran akhirnya mengarah pada ketidakpuasan pekerjaan, kurang memiliki rasa percaya diri, rasa tidak berguna, dan cenderung untuk meninggalkan pekerjaan. Semakin kuat stres kerja, akan memberikan pengaruh yang negatif.<sup>85</sup>

Sementara itu, di SMK Negeri 3 Yogyakarta didapatkan temuan bahwa secara independen variabel stres kerja mempengaruhi kinerja guru, tetapi variabel stres kerja tidak memediasi hubungan variabel motivasi kerja dengan variabel kinerja guru karena nilai signifikansi variabel stres kerja  $0.532 < \alpha = 0.05$ .

Hasil uji korelasi bivariat menunjukkan nilai signifikansi 0.000 lebih kecil dari  $\alpha = 0.05$  menurut penelitian yang dilakukan di SMK Negeri 3 Yogyakarta dengan sampel 83 guru. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja guru. Motivasi kerja dengan kinerja guru mempunyai nilai korelasi sebesar 0.505 atau dibulatkan menjadi 0.5 yang menunjukkan bahwa hubungan

---

<sup>84</sup> Wahyu Budi Setiawati, "Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SMK Kesehatan Logos", *Jurnal Kompeten 1 no 1 (2018)*: 47.

<sup>85</sup> Johan Ahmad Saputra, "Pengaruh Motivasi, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru Yayasan Perguruan DR Wahidin Sudirohusodo Medan", *Jurnal Manajemen Bisnis STIE IBBI 28*, no. 1(2017): 75.



antara variabel motivasi kerja dengan kinerja guru cukup. Hasilnya,  $H_{\alpha 1}$  diterima dan  $H_{01}$  ditolak karena motivasi kerja memiliki kaitan yang positif atau langsung dengan kinerja guru. Selanjutnya, dengan nilai  $r$  sebesar 0.488 atau dibulatkan menjadi 0.5 dan nilai signifikansi 0.000 lebih kecil dari  $\alpha = 0.05$  dengan nilai kepercayaan 95%, uji korelasi parsial menunjukkan bahwa antara nilai koefisien korelasi bivariat dengan nilai koefisien korelasi parsial adalah sama, yaitu sebesar 0.5. Oleh karena itu, hubungan antara motivasi kerja dengan variabel kinerja guru tidak dimediasi oleh variabel stress kerja karena memiliki nilai koefisien yang sama. Dengan kata lain, tingkat stres yang dialami guru tinggi atau rendah tidak akan mempengaruhi kinerja guru tersebut sehingga  $H_{\alpha 2}$  ditolak dan  $H_{02}$  diterima. Persamaan  $Y = 40.160 + 0.870X_1 + (-0.055) X_2$  juga dihasilkan dengan menggunakan uji regresi linier berganda. Artinya, setiap poin ditambahkan ke variabel motivasi kerja dan variabel stres kerja menghasilkan peningkatan 0.815 atau sebesar 81%. Dengan demikian, semakin tinggi motivasi kerja dan stres kerja, tingkat kinerja guru di SMK Negeri 3 Yogyakarta mampu ditingkatkan.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijelaskan pada Bab IV, dapat disimpulkan sebagai berikut.

1. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ). Hal ini dibuktikan dengan angka signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dari  $\alpha = 0.05$  pada angka kepercayaan 95%. Koefisien korelasi yang terjadi antara tingkat motivasi kerja dengan kinerja guru sebesar 0.505. Dari hasil tersebut dapat diartikan bahwa hubungan yang terjadi antara variabel motivasi kerja dan kinerja guru berada pada kategori cukup karena berada pada interval 0.400–0.599. Oleh karena itu, hubungan antara variabel independen berupa motivasi kerja memiliki hubungan yang positif atau searah dengan variabel dependen berupa kinerja guru sehingga  $H_{\alpha 1}$  diterima dan  $H_{01}$  ditolak. Artinya, semakin tinggi tingkat motivasi kerja, semakin tinggi pula kinerja guru tersebut.
2. Terhadap rumusan masalah yang menyatakan motivasi kerja ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap kinerja guru ( $Y$ ) karena dimediasi oleh stres kerja ( $X_2$ ), ternyata ditemukan bahwa perbandingan antara koefisien korelasi bivariat motivasi kerja ( $X_1$ ) dan kinerja guru ( $Y$ ) dengan korelasi parsial motivasi kerja ( $X_1$ ) dan kinerja guru ( $Y$ ) dimediasi oleh stres kerja ( $X_2$ ) adalah  $r_{yx} = r_{yxz}$  yaitu  $0.5 = 0.5$ . Berdasarkan temuan tersebut, dapat dikatakan bahwa motivasi kerja ( $X_1$ ) berhubungan secara linier dengan kinerja guru ( $Y$ ) tanpa dimediasi oleh stres kerja. Dengan demikian,  $H_{\alpha 2}$  ditolak dan  $H_{02}$  diterima.
3. Variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja guru ( $Y$ ). Nilai koefisien regresi motivasi kerja ( $X_1$ ) sebesar 0.870, signifikansi pada angka 0.000. Sedangkan nilai koefisien regresi stres kerja ( $X_2$ ) sebesar 0.532 pada angka signifikansi 0,532. Artinya, motivasi

kerja ( $X_1$ ) berpengaruh secara linier dan signifikan ( $0.000 < \alpha = 0.05$ ). Besar pengaruhnya adalah 0.870 (87%). Sedangkan variabel stres kerja ( $X_2$ ) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja guru ( $Y$ ) ( $0.532 > \alpha = 0.05$ ). Analisis varians (ANOVA) menemukan  $R^2 = 0,259$ . Artinya, persamaan regresi  $Y = 40.160 + 0.870X_1 - 0.055X_2$ , yaitu: kinerja guru ( $Y$ ) dipengaruhi oleh motivasi kerja ( $X_1$ ) dan stres kerja ( $X_2$ ), mampu diterangkan sebesar 26%. Sedangkan, 74% lainnya diterangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada skripsi ini.

## B. Saran

4. Para guru diharapkan untuk selalu menjaga dan meningkatkan motivasi sehingga kinerja yang akan tercapai menjadi semakin baik karena dalam penelitian, variabel ini memberikan kontribusi yang signifikan.
5. Pihak SMK Negeri 3 Yogyakarta dan para guru juga harus memperhatikan faktor yang dapat memicu terjadinya stres kerja yang dihadapi sehingga dapat menghindari atau memperkecil terjadinya stres kerja. Para Guru diharapkan bisa mengurangi tingkatan stres kerja agar kinerja menjadi lebih baik, walaupun dalam penelitian ini menyatakan variabel stress kerja tidak memberikan pengaruh.
6. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian yang serupa dengan menggunakan variabel lain. Hasil penelitian ini menemukan bahwa terdapat faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja guru. Oleh karena itu, perlu ada penelitian lain yang membahas faktor yang belum disebutkan.

### DAFTAR PUSTAKA

- Alimudin. 2019. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Taman Kanak-Kanak Jakarta Timur. *Jurnal Qira'ah* 9 (1): 69-84.
- Amin, Samsul Munir dan Haryanto AL-Fandi. 2007. *Kenapa Harus Stres*. Jakarta: Amzah.
- Anggraeni, Imas. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di Politeknik Komputer Niaga (PKN) dan Sekolah Tinggi Manajemen Ilmu Komputer (STMIK) LPKIA Bandung. *JURNAL LPKIA* 10 (2): 42.
- Asra, Abuzar, Puguh Bodro Irawan dan Agus Purwoto. 2014. *Metode Penelitian Survei*. Bogor: In Media.
- Daud Ali, Muhammad dan Habibah Daud. 1995. *Lembaga-Lembaga Islam di Indonesia*. Jakarta: PT. Grafindo Persada.
- Davis, Rebecca. 1996. *Statistics: A Tool for Social Research*. Belmont: Wadsworth Publishing Company.
- Denim, Sudarwan dan Khairil. 2011. *Psikologi Pendidikan (dalam Perspektif Baru)*. Bandung: Alfabeta.
- Fenia, Selvi Zola. 2018. Pengaruh Motivasi kerja, Pelatihan Dosen dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Dosen Pada Sekolah Tinggi X di Sumatera Barat. *Jurnal Benefita* 3 (1): 76-83.
- George, Darren, and Paul Mallery. 2003. *SPSS For Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference*. Boston: Allyn & Bacon.
- Gultom, Shodikin. 2018. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMP Muhammadiyah 07 Medan Perjuangan. Skripsi, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
- Handayani, Dwi. 2017. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Motivasi, Serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri Banyuasin. *Jurnal Ilmu Manajemen* 6 (2): 148..

- Healey, Joseph F. 1996. *Statistics a Tool for Social Research*. San Marino California: Wadsworth Publishing Company.
- Hidayat, Zainul. 2016. Pengaruh Stres dan Kelelahan Kerja terhadap Kinerja Guru SMPN 2 Sukodono di Kabupaten Lumajang. *Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi Wiga* 6 (1): 39.
- Keizer, Hendriady De, dan Dematria Pringgabayu. 2017. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi, dan Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMK ICB Niaga Kota Bandung. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Inovasi* 4 (1): 14-24.
- Lauda, Hasanuddin Lauda. I.A. Brahmasari dan Amiartuti Kusmaningtyas. 2018. Pengaruh *Transformational Leadership*, Iklim Organisasi, Stres Kerja terhadap Kompetensi Motivasi Kerja dan Kinerja Guru SMP Negeri di Provinsi Sulawesi Barat. *Jurnal Pendidikan PEPATUDZU* 14 (2): 118.
- Machali, Imam. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif: Panduan Praktis Merencanakan, Melaksanakan dan Analisis dalam Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka An-Nur STIQ AN-Nur.
- Machali, Imam. 2018. *Statistik Itu Mudah*. Yogyakarta: Keguruan.
- Machali, Imam. 2018. *Statistik Manajemen Pendidikan: Teori dan Praktik Statistik dalam Bidang Pendidikan, Penelitian, Ekonomi, Bisnis dan Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya*. Yogyakarta: Prodi Manajemen Pendidikan Islam Bekerja Sama dengan PPMPI.
- Mahfud. 2003. *Petunjuk Mengatasi Stres*. Bandung: PT Sinar Baru Algensindo.
- Martono, Nanang. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif: Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Maryati, Tri. 2017. Dampak Kepuasan Kerja dan Stres Kerja dalam Peningkatan Kinerja Guru SLB Negeri 1 bantul. *Program Studi Manajemen Fakultas ekonomi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta* 8 (2): 235.

- Melly. 2017. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Stres Kerja dan Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ilmu Pendidikan* 6 (2): 114-126.
- Nazir, Moh. 2011. Metode Penelitian. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Nurdiawati, Ela dan Nina Afiatunnisa. 2018. Hubungan Stres Kerja Fisiologis, Psikologis dan Perilaku dengan Kinerja Karyawan. *Faletahan Health Journal* 5 (3): 118.
- RH, Riesfy Arien Majidah, Ekawati dan Ida Wahyuni. 2019. Analisis Pengaruh Faktor Demografi, Upah Kerja, Motivasi Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru SLB Swasta di Cirebon. *Jurnal Kesehatan Masyarakat* 7 (4): 521.
- Robbins, Stephen P. 2003. Perilaku Organisasi. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia Group.
- Rusman. 2016. Model-Model Pembelajaran (Pengembangan Profesionalisme Guru) Cet. 6. Jakarta: Rajawali Pers.
- Saifudin, Azwar. 2012. Penyusunan Skala Psikologi. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Saondi, Ondi dan Aris Suherman. 2012. Etika Profesi Keguruan Cet. 2. Bandung: PT Refika Aditama.
- Saputra, Ahmad dan Johan. 2017. Pengaruh Motivasi, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Yayasan Perguruan Dr Wahidin Sudirohusodo Medan. *Jurnal Manajemen Bisnis STIE IBBI* 28 (1): 73.
- Siagian, Sondang P. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Pt Bumi Aksara.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sri Handayani, Endang dan FX Soewarto CT. 2016. Pengaruh Kepemimpinan, Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah, dan Motivasi Kerja Guru terhadap kinerja Guru Sekolah Dasar di Gugus VII Kota Jayapura. *Jurnal MAPENDIK-Magister Manajemen Pendidikan Uncen* 3 (1): 17.

- Sudijono, Anas. 2015. *Pengantar Statistik Pendidikan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sugama, I Dewa Gede Yoga. 2017. Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Unit Layanan Pengadaan (ULP) Provinsi Bali. *JAGADHITA: Jurnal Ekonomi & Bisnis* 4 (1): 21.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno. 2016. Analisis Kinerja Guru ditinjau dari Pengaruh Persepsi Guru terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja. *Jurnal SAP* 1 (2): 204.
- Tanzeh, Ahmad. 2009. *Pengantar Metode Penelitian*. Yogyakarta: Teras.
- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Wahjosumidjo. 1987. *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta: GHALIA INDONESIA.
- Wahjosumidjo. 1993. *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Wahyudi, Imam. 2012. *Pengembangan Pendidikan (Strategi Inovatif dan Kreatif dalam Mengelola Pendidikan Secara Komprehensif Cet. 6*. Jakarta: PT Prestasi Pustakaraya.
- Wukir. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Sekolah Cet. 1*. Yogyakarta: Multi Pressindo.