



BHAMADA
 Jurnal Ilmu dan Teknologi Kesehatan
<http://ojs.stikesbhamadaslawi.ac.id/index.php/jik>
 email: jitkbhamada@gmail.com



PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PADA GURU HONORER

Fauzi Ahmad¹, Joko Krisdiyanto², Jati Untari³, Azir Alfanan⁴
 Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Respati Yogyakarta
 Email: aziralfanan@gmail.com - +6285729666408

Info Artikel	ABSTRAK
Sejarah artikel, Diterima : Maret 2022 Disetujui : Juli 2022 Dipublikasi : Oktober 2022	<p><i>Guru Honorer di tuntut bekerja secara maksimal agar menghasilkan anak didik yang cerdas dan mampu menjadi generasi penerus bangsa yang kreatif dan berkualitas. Kinerja yang baik dituntut dari para guru, termasuk guru honorer. Disisi lain menurunnya motivasi dan terjadinya stres dapat mengganggu/menghambat pada kinerja guru saat menjalankan tugas mengajar di sekolah dan bertanggung jawab atas peserta yang dididiknya dengan meningkatkan prestasi belajarnya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan stres kerja terhadap kinerja guru secara parsial dan simultan di dabin VI Kabupaten Brebes, Provinsi Jawa Tengah. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan cross sectional. Pengumpulan data dilaksanakan dengan membagikan kuisisioner kepada 43 guru honorer di dabin VI Kabupaten Brebes, Provinsi Jawa Tengah. Pengaruh variable bebas terhadap variable tergantung menggunakan regresi linear. Hasil dari penelitian ini didapatkan nilai korelasi antara kinerja, stres kerja secara bersama-sama dengan motivasi adalah 0.517. Persamaan regresi yang didapat adalah: $Y = 4.908 + 0.154X_1 + 0.165X_2$ ($Y =$ kinerja; $X_1 =$ motivasi $X_2 =$ stres kerja)</i></p>
Kata kunci: <i>Motivasi, Stres, Kinerja Guru</i>	
Keywords: <i>Motivation, Stress, Teacher Performance</i>	ABSTRACT
	<p><i>Honorary teachers are required to work optimally in order to produce students who are intelligent and able to become the next generation of creative and quality nations. Good performance is demanded from teachers, including honorary teachers. On the other hand, the decrease in motivation and the occurrence of stress can interfere with / hinder the performance of teachers when carrying out</i></p>

Alamat Korespondensi:

Program Studi Kesehatan Masyarakat Program Sarjana
Fakultas Ilmu Kesehatan
Universitas Respati
Yogyakarta Jl. Raya Tajem
KM 1,5 Maguwoharjo, Depok,
Sleman, Email :
aziralfanan@gmail.com,
azir@respati.ac.id -
+6285729666408

teaching tasks at schools and being responsible for the students they teach by increasing their learning achievement. The purpose of this study was to determine the effect of motivation and work stress on teacher performance partially and simultaneously in Dabin VI, Brebes Regency, Central Java Province. This study uses quantitative research methods with a cross sectional approach. Data collection was carried out by distributing questionnaires to 43 honorary teachers in Dabin VI, Brebes Regency, Central Java Province. The effect of the independent variable on the dependent variable using linear regression. The results of this study obtained the correlation value between performance, work stress together with motivation is 0.517. The regression equation obtained is: $Y = 4.908 + 0.154X_1 + 0.165X_2$ (Y = performance; X_1 =; motivation X_2 = work stress)

PENDAHULUAN

Pendidikan memiliki peranan yang sangat penting bagi keberlangsungan kehidupan seluruh manusia di berbagai negara. pendidikan merupakan usaha secara sadar dan terencana dilakukan untuk menciptakan suasana belajar dan proses kegiatan belajar agar peserta didik, siswa atau murid dapat secara aktif mengembangkan potensi dirinya agar memiliki kapasitas individu yang sangat dibutuhkan untuk kehidupannya secara pribadi, untuk masyarakat, bangsa dan negara (Depdiknas, 2003).

Seorang guru atau pengajar adalah Sumber Daya Manusia (SDM) yang sangat krusial peranannya bagi kehidupan insan lantaran pengajar memiliki peranan krusial dalam mencerdaskan generasi penerus bangsa (Soedijarto, 2008). Guru atau pengajar dengan status honorer dituntut bekerja secara optimal agar anak didiknya menjadi cerdas dan dapat menjadi pribadi tangguh sebagai penerus bangsa yang kreatif dan berkualitas baik (Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, 2017), tetapi dalam kenyataannya honor para pengajar honorer tidak seimbang apabila dibandingkan dengan jam kerja yang dihabiskan selama bertugas serta tanggung jawab yang dimiliki dan diemban setiap harinya.

Kinerja seorang guru atau pengajar tergantung pada faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pengajar tersebut. Kinerja adalah campuran atau kombinasi menurut 3 faktor yang terdiri atas (a) Pengetahuan, khususnya yang berkaitan dengan pekerjaan yang yang diemban

selama bekerja, (b) Pengalaman, tidak hanya sekedar berlandaskan pada jumlah ataupun lamanya bekerja, namun berkenaan juga tentang substansi yang dikerjakan, (c) Kepribadian, berupa syarat pada diri seorang menghadapi bidang kerjanya, misalnya minat, bakat, motivasi kerja, dan disiplin kerja (Nawawi dan Hadari, 2006).

Salah satu faktor yang mempengaruhi efisiensi kerja atau kinerja guru adalah motivasi kerja, motivasi merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan efisiensi kerja dan kinerja seorang pegawai termasuk guru. Motivasi dan kesuksesan adalah dua faktor yang konstruktif dan berkorelasi. Keduanya saling membutuhkan dan tidak dapat dipisahkan. Motivasi sangat penting karena motivasi akan mendorong dan memotivasi seseorang untuk melakukan sesuatu dengan lebih semangat, apalagi dalam hal ini motivasi kerja berperan dalam kinerja pegawai yang bersangkutan (Hasibuan, 2012).

Selain motivasi kerja, faktor lain yang mempengaruhi efisiensi kerja atau kinerja seorang guru adalah stres kerja, stres kerja merupakan keadaan stres yang menciptakan keseimbangan fisik, mempengaruhi perasaan, emosi, proses berpikir, dan status pegawai. Terlalu banyak stres dapat mengancam kemampuan seseorang untuk mengatasi lingkungan. Mereka sering menjadi mudah tersinggung dan agresif, tidak dapat bersantai atau menjadi tidak kooperatif (Rivai dan Veithzal, 2011) stress juga merupakan kondisi yang tidak sehat sehingga apabila kondisi seorang

guru tidak sehat tentunya akan menghasilkan performa yang tidak optimal.

Berkurangnya motivasi dan timbulnya stres dapat mencegah atau menghambat kinerja seorang guru. Kinerja guru adalah kemampuan seorang guru untuk melaksanakan tugas akademik di sekolah dan bertanggung jawab kepada siswa yang dididik di bawah arahnya dengan meningkatkan hasil belajar siswa. Dari pengertian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kegiatan guru adalah pekerjaan seseorang selama periode waktu tertentu dengan beberapa kemungkinan terjadinya, seperti tujuan standar, norma atau kriteria yang telah ditentukan (Sugiyono, 2012).

Jumlah guru honorer di Kecamatan Bantarkawung adalah sebanyak 324 orang, jumlah tersebut hanya untuk guru honorer yang sudah masuk ke data pokok pendidikan (DAPODIK). Ada puluhan guru honorer yang belum masuk ke DAPODIK. Jumlah guru honorer yang terdiri dari tingkatan berbeda-beda adalah sebagai berikut: guru Sekolah Dasar (SD) berjumlah 211, guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) berjumlah 92, dan guru Sekolah Menengah Atas (SMA) berjumlah 21. Jumlah guru honorer di atas adalah guru honorer yang mengabdikan sekolah negeri dan sudah masuk data DAPODIK.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif, dikatakan kuantitatif karena data yang digunakan dalam penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik (Sunyoto dan Suyanto, 2011), pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah *cross sectional*. Pengumpulan data yang dilakukan adalah dengan membagikan kuisioner kepada semua guru

honorer yang ada di dabin VI Kabupaten Brebes, Provinsi Jawa Tengah yang berjumlah 43 orang. Uji validitas dan reliabilitas akan menggunakan teknik product moment untuk uji validitas dan teknik alfa cronbach untuk uji reliabilitas, dengan menggunakan responden dari guru honorer yang ada di dabin VI Kabupaten Brebes, Provinsi Jawa Tengah. Pengaruh variabel bebas terhadap variabel tergantungan menggunakan regresi linear. Analisis Regresi Linear Berganda dipakai untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (motivasi dan stres kerja) terhadap variabel terikat (kinerja) (Hardono, 2017). Penelitian ini telah melalui kelayakan etik dari komisi etik Universitas Respati Yogyakarta.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden

Variabel	Jumlah	%
Stres Kerja		
Sedang	31	73.8
Rendah	12	26.2
Motivasi Kerja		
Sedang	34	81
Rendah	8	19
Kinerja		
Tinggi	33	76.7
Sedang	10	23.3

Berdasarkan tabel 1, Karakteristik stres kerja responden terbesar, yaitu stress kerja sedang sebanyak 31 responden (73.8%). Karakteristik motivasi kerja responden terbesar, yaitu motivasi kerja sedang sebanyak 34 responden (81%). Karakteristik Kinerja responden terbesar, yaitu kinerja tinggi sebanyak 33 responden (76.7%)

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linear

Model	Unstandardized Coefficients		t	sig	Correlation		F	sig
	B	Std. Error			R	R ²		
(CONSTANT)	3.715	6.906	6.330	0.000	0.253	0.246	14.507	.026 ^b
Stres Kerja	0.656	0.095	0.693	0.039				
Motivasi Kerja	0.957	0.117	0.815	0.032				

Sebelum dilakukan analisis menggunakan regresi linear telah terlebih dahulu dilakukan uji asumsi dasar dan asumsi klasik. Uji asumsi dasar yang dilakukan meliputi uji linearitas dan uji normalitas. Uji linearitas untuk hubungan variabel kinerja dengan motivasi dan stres kerja dengan motivasi, hasilnya dinyatakan signifikan atau ada hubungan linier. Dan hasil uji normalitas menunjukkan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini memiliki random data yang berdistribusi normal. Sedangkan untuk uji asumsi klasik karena datanya bersifat “cross section” meliputi uji heteroskedastisitas yang kesimpulannya tidak terjadi heteroskedastisitas dan uji multikolinearitas yang kesimpulannya model regresi tidak terjadi masalah multikolinearitas. Dengan demikian analisis regresi berganda telah memenuhi persyaratan untuk dilanjutkan.

Nilai korelasi antara kinerja, stres kerja secara bersama-sama dengan motivasi adalah 0.246. Persamaan regresi yang didapat adalah: $Y = 3.715 + 0.656X_1 + 0.957X_2$ ($Y =$ kinerja; $X_1 =$ motivasi $X_2 =$ stres kerja). Koefisien regresi semua variabel adalah positif, hal ini dapat disimpulkan bahwa jika motivasi dan stres kerja di tingkatkan maka kinerja juga akan meningkat. Hasil uji hipotesis terhadap koefisien regresi secara bersama-sama (Uji-F) diperoleh nilai F-hitung = 14.507 dengan tingkat signifikansi (nilai probabilitas) = 0,00. Karena tingkat signifikansi dibawah 0.05, maka terbukti bahwa variabel motivasi dan stres kerja secara bersama-sama dapat meningkatkan kinerja secara signifikan.

Hipotesis pertama menyatakan ada pengaruh yang positif antara motivasi dan kinerja. Variabel motivasi mempunyai nilai t hitung sebesar 6.330 dengan nilai probabilitas sebesar $.026 < 0,05$, maka hipotesis pertama diterima, yang berarti motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian Hardono, dkk yakni terdapat hubungan dan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru di Kota Bima (Andriani, 2018). Hasil yang serupa juga diperoleh Andriani, dkk. Andriani menjelaskan bahwa jika seorang guru memiliki motivasi yang tinggi maka guru tersebut akan memiliki tujuan yang berkelanjutan, keberanian untuk mengambil resiko, selalu belajar, dan kreatif. Berikutnya hasil serupa juga didapatkan oleh Fredianto (2016). Fredianto

menjelaskan bahwa setiap pegawai memiliki energi potensial yang penggunaannya akan sangat bergantung pada dorongan dan peluang yang ada. Hubungan yang signifikan antara motivasi dan kinerja guru juga diperoleh Setiyati (2014). Merujuk pada hasil analisis deskripsi data motivasi guru-guru di SD se-Kelurahan Pemecutan, diketahui bahwa motivasi guru-guru honorer dabin VI Kabupaten Brebes, Provinsi Jawa Tengah tergolong sedang dan tinggi. Hal yang serupa juga ditunjukkan pada data kinerja guru-guru honorer dabin VI Kabupaten Brebes, Provinsi Jawa Tengah tergolong tinggi. Hal ini semakin menegaskan pandangan bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki oleh seorang guru maka akan berdampak pada semakin baik kinerja guru tersebut (Solichin, 2017).

Hipotesis kedua menyatakan ada pengaruh yang positif antara stres kerja dan kinerja. Variabel stres kerja mempunyai nilai t hitung sebesar 5.455 dengan nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$, maka hipotesis pertama diterima, yang berarti stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa secara normatif dapat diyakini bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara stress kerja dan kinerja guru honer di dabin VI Kabupaten Brebes, Provinsi Jawa Tengah. Hal ini sesuai dengan penelitian Solichin, di beberapa sekolah di Sidoarjo yang menyatakan bahwa stress kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja guru di sekolah tersebut. Hasil yang serupa juga disampaikan oleh Majidah (2019) yang dengan kesimpulan bahwa stress kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru. Maryati (2017) juga memperoleh hasil penelitian yang serupa yakni adanya hubungan yang signifikan antara stress kerja dan kinerja guru di Bantul.

Ada pengaruh positif secara bersama-sama yang antara motivasi dan stres kerja terhadap kinerja. Dengan diperoleh nilai F hitung sebesar 14.507 dengan probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$ artinya hipotesis ke tiga pada penelitian ini diterima. Diterimanya hipotesis ke tiga ini memiliki pengertian bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara motivasi dan stres kerja secara bersama-sama terhadap kinerja. Kinerja dapat ditingkatkan dengan cara meningkatkan motivasi dan stres kerja, karena kedua variabel ini mempunyai nilai positif dalam persamaan regresi.

Hal ini didukung juga dengan nilai koefisien korelasi berganda $R = 0,253$ (di bawah 0,5) yang berarti korelasinya cukup kuat. Nilai koefisien determinasi berganda $R^2 = 0,246 = 24,6\%$ yang berarti peningkatan kinerja sebanyak 24,6% disebabkan oleh peningkatan variabel motivasi dan stres kerja secara bersama-sama, sedang sisanya yang 73,4% disebabkan oleh hal-hal di luar variabel-variabel tersebut yang tidak masuk dalam penelitian ini, misalnya fungsi manajemen. Seperti yang diutarakan oleh Alfanan dan Harmawan pada Tahun 2016 bahwa produktivitas seorang pekerja seperti halnya guru atau pengajar sangat tergantung pada pengajar itu sendiri. Oleh karena itu upaya peningkatan produktivitas kerja harus dimulai dari pengajar itu sendiri, inilah fungsi utama dari fungsi manajemen yaitu bagaimana mendorong pengajar untuk bekerja dengan semangat, kompak dan efisien.

SIMPULAN

Nilai korelasi antara kinerja, stres kerja secara bersama-sama dengan motivasi adalah 0.517. Persamaan regresi yang didapat adalah: $Y = 3.715 + 0.656X_1 + 0.957X_2$ ($Y =$ kinerja; $X_1 =$ motivasi $X_2 =$ stres kerja). Koefisien regresi semua variabel adalah positif, hal ini dapat disimpulkan bahwa jika motivasi dan stres kerja di tingkatkan maka kinerja juga akan meningkat. Hasil uji hipotesis terhadap koefisien regresi secara bersama-sama (Uji-F) diperoleh nilai F-hitung = 14.507 dengan tingkat signifikansi (nilai probabilitas) = 0,00. Karena tingkat signifikansi dibawah 0.05, maka terbukti bahwa variabel motivasi dan stres kerja secara bersama-sama dapat meningkatkan kinerja secara signifikan. Nilai koefisien korelasi berganda $R = 0.253$ (dibawah 0,5) yang berarti korelasinya cukup lemah. Nilai koefisien determinasi berganda $R^2 = 0,517 = 51.7\%$ yang berarti peningkatan kinerja sebanyak 51.7% disebabkan oleh peningkatan variabel motivasi dan stres kerja secara bersama-sama, sedang sisanya yang 48,3% disebabkan oleh hal-hal di luar variabel-variabel tersebut yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Alfanan, A dan Harmawan, D. F. S. 2016. Shift Kerja Dan Produktivitas Pekerja Bagian

Penggilangan di PT Madukismo Yogyakarta. In *Jurnal Formil (Forum Ilmiah) Kesmas Respati*. 1. (2).

- Andriani, S. 2018. The Influence of the Transformational Leadership and Work Motivation on Teachers Performance. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 7 (7), 19–29.
- Depdiknas. 2003. *Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta : Departemen Pendidikan Nasional
- Fredianto, D. 2016. Hubungan antara Motivasi Kerja dan Kedisiplin dengan Kinerja Guru di SD. *Manajer Pendidikan*, 10 (4).
- Hardono, H. 2017. Kepemimpinan Kepala Sekolah, Supervisi Akademik, dan Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Educational Management*, 6(1), 26–33
- Hasibuan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. 2017. *Profesionalisme Guru Tidak Tetap (GTT) di Sekolah Negeri*. Jakarta: Pusat Penelitian Kebijakan Pendidikan dan Kebudayaan, Balitbang, Kemendikbud.
- Majidah, R. A. 2019. Analisis Pengaruh Faktor Demografi, Upah Kerja, Motivasi Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru SLB Swasta di Cirebon. *Jurnal Kesehatan Masyarakat (e-Journal)*, 7(4), 517–524.
- Maryati, T. 2017. Dampak Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Dalam Peningkatan Kinerja Guru SLB Negeri1 Bantul. *Jurnal Manajemen Bisnis*; Vol 8, No 2 (2017).
- Nawawi dan Hadari. 2006. *Evaluasi dan manajemen kinerja di lingkungan perusahaan dan industri*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Rivai dan Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Setiyati, S. 2014. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi Kerja, dan budaya sekolah terhadap kinerja guru. *Jurnal Pendidikan Teknologi Dan Kejuruan*, 22 (2), 200–206.

- Soedijarto. 2008. *Landasan dan Arah Pendidikan Nasional Kita*. Jakarta: Penerbit Kompas.
- Solichin, M. R. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Guru dalam Meningkatkan Mutu Akademik Lulusan Pada Sma RSBI di Kabupaten Sidoarjo. *Jurnal Ekonomi Pendidikan Dan Kewirausahaan*, 1(1), 14. <https://doi.org/10.26740/jepk.v1n1.p14-25>.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kombinasi (mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto & Suyanto. 2011. *Analisis Regresi Untuk Uji Hipotesis*. Yogyakarta: Caps.