

PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SEKOLAH CINDERAMATA HARAPAN INDAH

Intan Cahyani Abadi¹, Bintang Narpati², Wirawan Widjanarko³

^{1,2,3} Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Intancahya67819@gmail.com¹, bintang.narpati@dsn.ubharajaya.ac.id², wwidjanarko2@gmail.com³

* Corresponden author : Intan Cahyani Abadi intancahya67819@gmail.com

ARTICLE INFO

Keywords: Stres Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Guru

Received : 11, Jan

Revised : 24, Jan

Accepted: 16, Feb

©2025 The Author(s): This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan maupun persial variabel bebas yaitu Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap variabel terikat Kinerja Guru Di Sekolah Cindera Mata Harapan Indah. Jenis penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan sampel yang digunakan menggunakan Teknik sampel jenuh data yang diperoleh adalah dari hasil penyebaran kuesioner pada 51 responden dan diolah menggunakan SPSS.26 Hasil penelitian menunjukan bahwa dalam uji t persial variabel stress kerja dan motivasi kerja menunjukan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dan dalam uji f variabel stress kerja dan motivasi kerja menunjukan pengaruh secara simultan terhadap kinerja guru.

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan hal yang sangat penting bagi masa depan, baik masa depan bangsa secara makro maupun masa depan anak didik secara mikro. Dengan pendidikan yang layak dan berkualitas maka bangsa ini akan menjadi maju dan berkembang serta dapat bersaing dengan bangsa lain. Pendidikan (UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional) upaya dalam mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki ilmu keagamaan, akhlak mulia, keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Dalam dunia pendidikan (Hazmi 2019) juga berpendapat bahwa seorang guru menjadi salah satu faktor penentu kesuksesan setiap usaha pendidikan.

Kinerja guru merupakan penentu keberhasilan. Namun kinerja guru sering kali terpengaruhi dengan motivasi kerja dan stress kerja yang akan berdampak bagi siswa/i Sekolah Cindera Mata Harapan Indah, Kinerja guru merupakan sesuatu yang sangat penting bagi untuk mencapai target tujuannya (Surya, Kusnady & Naipospos 2022) Kinerja guru merupakan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas serta kewajibannya hingga

bisa melaksanakan perencanaan, pelaksanaan serta penilaian pengajaran sesuai dengan sasaran yang diharapkan (Arifin 2020).

Stres kerja mempengaruhi kinerja guru dapat diakui bahwa tekanan yang dialami oleh seorang guru jauh lebih besar dibandingkan dengan seorang karyawan. Faktor-faktor seperti beban kerja yang berlebihan, tuntutan administratif, dan kurangnya dukungan dari pihak sekolah dapat menyebabkan stres. Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami seseorang dalam menghadapi pekerjaannya. Jika tidak ada stres tidak ada tantangan kerja. Kebalikannya, jika stres terlalu tinggi maka kinerja akan menurun karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan(Nurwahyudi & Astuti 2022).

Motivasi kerja guru juga sering dikaitkan dengan kinerja guru karna tugas guru di sekolah menjadi hal penting. Motivasi yaitu dorongan seseorang untuk bekerja, misalnya adalah upah yang besar, pimpinan yang mengayomi, fasilitas kerja memadai, lingkungan kerja yang nyaman serta rekan kerja yang menyenangkan dan lain-lain (Jasman & Sivya 2019). Menurut (Tafsir et al. 2023) mengemukakan bahwa motivasi yaitu suatu situasi serta energi yang mendorong guru untuk lebih terarah dan terstruktur bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi instansi..

Sekolah Cindera Mata Harapan Indah dibangun pada tanggal 6 Desember 1993 oleh Drs. H. Thamrin Dt. MA yang akrab dipanggil Pak Thamrin. Pada tahap awal berdirinya, SMP- SMA-SMEA Sekolah Cindera Mata menerima sekitar 200 orang siswa. Sekolah cindera mata sendiri berlokasi di Jl. Dahlia Indah Utara No.9, RT.010/RW.017, Harapan Indah, Pejuang, Kecamatan Medan Satria, Kota Bks, Daerah Khusus Ibukota Jakarta, Jakarta Timur, 1713 bergerak dalam bidang pendidikan dan diharapkan untuk memperhatikan kinerja guru. Fenomena stress kerja yang terjadi di sekolah cindera mata harapan indah berdasarkan pra survey yaitu Tugas yang diberikan tidak sebanding dengan waktu yang tersedia, Tuntutan dari pimpinan tidak sesuai dengan peran sebagai guru sementara fenomena motivasi kerja yaitu Kurang mendapatkan apresiasi atas pencapaian kerja

Terdapat sejumlah penelitian sebelumnya yang menganalisis pengaruh stress kerja terhadap kinerja guru, *stres* kerja secara parsial menunjukkan stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja, dimana bahwa stres kerja semakin tinggi maka kinerja guru akan semakin tinggi (Husnalia, et. al 2022) Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru (Lumbanraja, 2024). Terdapat sejumlah penelitian sebelumnya yang menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru, Hasil penelitian dan wawancara menunjukkan bahwa Motivasi Kerja Guru berpengaruh positif pada Kinerja Guru yang baik pada SMK Bina Karya 2 Karawang (Ramadhan, Bayudhiringantara & Saputra 2024). Dengan memahami pengaruh stress kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru, pihak sekolah dapat menentukan strategi pembelajaran yang baik. Bukan hanya bermanfaat bagi guru tetapi juga untuk menciptakan lingkungan belajar yang lebih baik bagi siswa/i Sekolah Cindera Mata

Harapan Indah, Dengan latar belakang tersebut, Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk meneliti **"Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di Sekolah Cindera Mata Harapan Indah"**

TINJAUAN TEORITIS

(Burnalis, Kartikowati & Baheram 2019) mengemukakan bahwa kinerja guru salah satu jenis pekerjaan yang dikerjakan oleh tenaga pendidik dalam menjalankan perannya sebagai pendidik, guru akan di nilai berdasarkan kualitasnya kinerjanya yang nantinya akan mempengaruhi kualitas pendidikan bagi siswa/i. Kinerja guru yang sukses dicapai oleh guru yang bekerja secara maksimal untuk mencapai tujuan kelembagaan dunia pendidikan serta mampu mengelola kelas dengan baik, mempersiapkan bahan ajar, serta bisa mengimplementasikannya dengan baik (Sita et al. 2021).

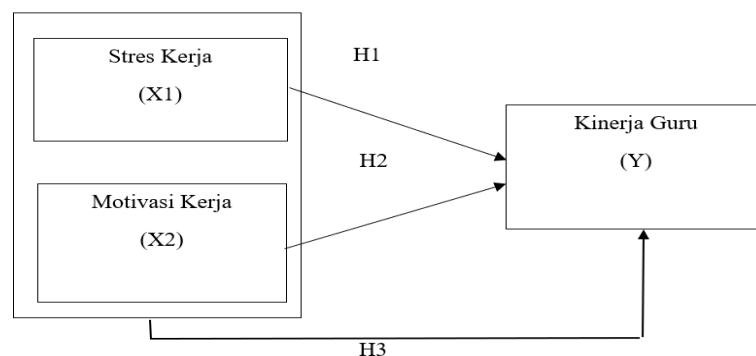
STRES KERJA

Stres yaitu hasil dari situasi perilaku dan lingkungan yang dapat mengakibatkan stres mental dan fisik berlebihan. Stres dapat mengakibatkan pengaruh positif dan negatif, tergantung bagaimana seseorang melihatnya (Meutia & Narpati 2023). Stres kerja menurut (Fardah et al., 2020) merupakan kondisi emosional yang terjadi karena adanya rasa tidak nyaman beban kerja dengan kemampuan seseorang untuk menangani stres yang mereka alami.

MOTIVASI KERJA

(Aknes & Silaswara, 2023) berpendapat bahwa motivasi dapat berpengaruh terhadap sifat manusia dan mendorong mereka dengan tujuan mencapai hasil memuaskan terdapatnya semangat dan ketekunan. Menurut (Nurahmi, et.al 2020) mengemukaakan bahwa motif adalah daya yang timbul dari dalam diri seseorang yang mendorong untuk berbuat sesuatu ,tanpa motif orang tidak akan berbuat sesuatu.

KERANGKA PEMIKIRAN



METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang diberikan kepada guru sekolah cinderamata harapan indah Tingkat SD-SMP. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen, yaitu Stres Kerja dan Motivasi Kerja, sedangkan variabel dependennya adalah Kinerja Guru. Populasi dalam penelitian ini adalah 51, dan sampel sebanyak 51 Orang Teknik pengumpulan sampel menggunakan Teknik jenuh. Data yang dikumpulkan terdiri dari data primer, yang diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner dan wawancara, serta data sekunder yang berasal dari jurnal, buku, dan dokumen perusahaan. Analisis data dilakukan dengan uji statistik menggunakan regresi linier berganda untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Teknik pengumpulan data juga mencakup wawancara dan observasi guna memperkuat hasil penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Guru

Item Pernyataan	R (Hitung)	R (Tabel)	Keterangan
Y.1	0.731	0.281	VALID
Y.2	0.645	0.281	VALID
Y.3	0.706	0.281	VALID
Y.4	0.708	0.281	VALID
Y.5	0.795	0.281	VALID

Terlihat bahwa R(hitung) pada setiap variabel kinerja kerja lebih besar dari R (tabel) dengan signifikansi 5% atau 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh point pernyataan dalam penelitian ini layak untuk diolah dan dinyatakan valid.

Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja

Item Pernyataan	R (Hitung)	R (Tabel)	Keterangan
X1.1	0.722	0.281	VALID

X1.2	0.890	0.281	VALID
X1.3	0.939	0.281	VALID
X1.4	0.624	0.281	VALID
X1.5	0.954	0.281	VALID
X1.6	0.901	0.281	VALID

Terlihat bahwa R(hitung) pada setiap variabel stres kerja lebih besar dari R (tabel) dengan signifikansi 5% atau 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh point pernyataan dalam penelitian ini layak untuk diolah dan dinyatakan valid.

Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

Item Pernyataan	R (Hitung)	R (Tabel)	Keterangan
X2.1	0.688	0.281	VALID
X2.2	0.790	0.281	VALID
X2.3	0.868	0.281	VALID
X2.4	0.669	0.281	VALID
X2.5	0.845	0.281	VALID
X2.6	0.768	0.281	VALID

Terlihat bahwa R(hitung) pada setiap variabel motivasi kerja lebih besar dari R (tabel) dengan signifikansi 5% atau 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh point pernyataan dalam penelitian ini layak untuk diolah dan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Variabel	Croanbach's Alpha	Nilai Krisis	Keterangan
Kinerja Guru (Y)	0, 745	0,60	Reliabel
Stres Kerja (X1)	0, 920	0,60	Reliabel

Motivasi Kerja (X2)	0,823	0,60	Reliabel
---------------------	-------	------	----------

Dapat disimpulkan pernyataan dalam kuesioner ini reliabel dan layak untuk diuji karena croanbach's alpha lebih besar dari 0,60.

Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized Residual

N		51
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.82877128
Most Extreme Differences	Absolute	.091
	Positive	.063
	Negative	-.091
Test Statistic		.091
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

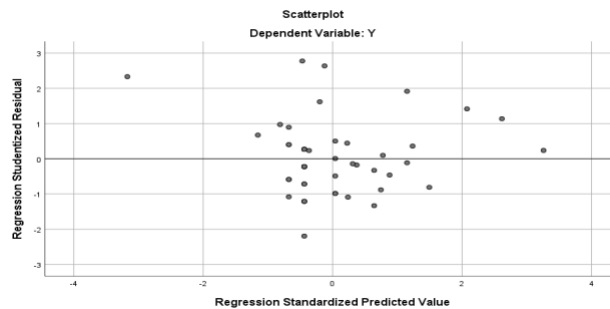
Hasil pengujian dengan kolmogrov-smirnov memperoleh hasil bahwa nilai dari Asymp Sig.(2-tailed) lebih besar dari 0,05 dengan hasil yang di dapatkan sebesar 0,200 sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Stres Kerja (X1)	0,936	1,068	Tidak ada gejala multikolinearitas
Motivasi Kerja (X2)	0,936	1,068	Tidak ada gejala multikolinearitas

Dapat disimpulkan bahwa variabel bebas memiliki nilai VIF lebih kecil dari 10. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas dalam penelitian ini tidak ada gejala multikolinearitas.

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Hasil uji heteroskedasitas menyatakan bahwa model regresi tidak adanya memuat gejala heteroskedasitas. Dan dapat dilihat titik-titik yang menyebar secara acak diatas maupun dibawah angka 0 dalam sumbu Y dan tidak membentuk pola melebar kemudian menyempit. Jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak terdapat gejala heteroskedasitas.

Hasil Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients				
	B	Error	Beta	t	Sig	
1	Constant	11.787	2.395		0.869	0.000
	Stres Kerja	0.150	0.068	0.290	2.218	0.031
	Motivasi Kerja	0.266	0.108	0.322	2.468	0.017

Diketahui bahwa setiap kenaikan satu kesatuan dari stress kerja maka akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0.150 dan satu kesatuan dari motivasi kerja maka akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0.266.

Hasil Uji Hipotesis Uji Parsial (t)

Model		Unstandardize B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	Constant	11.787	2.395		0.869	0.000
	Stres Kerja	0.150	0.068	0.290	2.218	0.031

Hipotesis 1

Ha: Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja Guru

Dapat dilihat nilai t-hitung sebesar 2.218 sedangkan nilai t-tabel sebesar 1,677

maka H_a dapat diterima. Kesimpulannya bahwa $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ yaitu $2.218 > 1,677$, sehingga pengujian hipotesis stress kerja terhadap kinerja guru dapat diterima secara statistik.

Model		Unstandardize B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	Constant	11.787	2.395		0.869	0.000
	Motivasi Kerja	0.266	0.108	0.322	2.468	0.017

Hipotesis 2

H_a : Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru.

Dapat dilihat nilai $t\text{-hitung}$ sebesar 2.468 bahwa nilai $t\text{-tabel}$ sebesar 1,677 dengan ini H_a diterima. Kesimpulannya bahwa $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ yaitu $2.468 > 1,677$ sehingga pengujian hipotesis motivasi kerja terhadap kinerja guru dapat diterima secara statistik.

Uji Simultan (f)

ANOVA					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	62.136	2	31.068	7.358	0.002
Residual	202.687	48	4.223		
Total	264.824	50			
a. Dependent Variable: Kinerja Guru					
b. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Motivasi Kerja					

Hipotesis 3

H_a : Stres kerja dan Motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Guru.

Dapat di lihat nilai $f\text{-hitung}$ sebesar 7.358 sedangkan f tabel sebesar 4.043, maka dapat disimpulkan bahwa $f\text{-hitung}$ lebih besar dari pada f tabel yaitu $7.358 > 4.043$ Sehingga hipotesis dari stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan.

Hasil Koefisien Determinan (R^2)

Dapat diperoleh bahwa nilai R Square sebesar 0,235 atau 23,5% yang berarti bahwa pengaruh stres kerja dan motivasi terhadap kinerja guru sebesar 23,5%, sedangkan sisanya ($100\% - 23,5\% = 76,5\%$) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini.

Hasil Dan Pembahasan

Pengaruh Stres Kerja (X1) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel stres kerja diperoleh t-hitung sebesar 2.218 dan t-tabel sebesar 1,677 yang dimana $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ 2.218 > 1,677 dengan nilai signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$ maka H1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial H1 diterima yang menyatakan bahwa ada dampak positif secara signifikan stres kerja terhadap kinerja guru tingkat SD dan SMP sekolah cinderamata. Hasil penelitian ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Buulolo, F. (2021) menyatakan Stres Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Guru.

Dengan demikian hasil penelitian yang dilakukan penulis, memperkuat temuan sebelumnya. Hasil membuktikan bahwa variabel stress kerja di sekolah cinderamata harapan indah terdapat pada indikator struktur organisasi dan kepemimpinan memberikan peningkatan kinerja guru yaitu saat struktur organisasi yang mendukung peran sebagai guru serta pimpinan memberikan dukungan dan bimbingan meningkat maka kinerja guru juga meningkat, sebaliknya jika struktur organisasi yang mendukung peran sebagai guru serta pimpinan memberikan dukungan dan bimbingan menurun maka kinerja guru akan menurun

Pengaruh Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Hasil pengujian dan analisis data diperoleh hasil perhitungan uji parsial (uji t) yang menunjukkan bahwa nilai t-hitung sebesar 2,468 lebih besar dari pada nilai t-tabel diperoleh 1,677 dengan nilai signifikansi 0,001 lebih kecil dari pada 0,05 maka H2 diterima. Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru sekolah cinderamata.

Penelitian ini sejalan dengan hasil yang dilakukan oleh Goni (2021) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil membuktikan bahwa variabel motivasi kerja di sekolah cinderamata harapan indah terdapat pada indikator kebutuhan untuk berkelompok yaitu saat merasa senang berkolaborasi dengan rekan untuk menyelesaikan tugas meningkat maka kinerja guru juga meningkat, sebaliknya tidak adanya rasa senang berkolaborasi dengan rekan kerja menurun maka kinerja guru akan menurun.

Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Dari hasil perhitungan simultan diperoleh nilai f hitung sebesar (7.358 > 4.043) dengan tingkat signifikansinya $0,002 < 0,05$. dengan demikian H3 diterima yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Stres Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Guru (Y) penelitian ini sejalan dengan hasil yang dilakukan (Muhammad Ikhsan Harahap 2022) terdapat pengaruh signifikan secara simultan variabel Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap kinerja guru.

Hasil membuktikan bahwa stress kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru dengan meningkatnya Struktur

organisasi yang mendukung peran sebagai guru, pemimpin yang memberikan dukungan dan juga bimbingan, guru senang untuk berkolaborasi dengan rekan kerja untuk menyelesaikan tugas hal tersebut dapat meningkatkan kinerja guru begitupun sebaliknya jika menurun maka kinerja guru akan mnurun. Hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS versi 26 dapat dilihat bahwa koefisien determinasi (r^2) yang diperoleh 0.235 atau 23,5%. hal ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel Stres Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dalam menjelaskan variabel Kinerja Guru sebesar 23,5%. Artinya masih ada 76,5% variabel bebas (X) lainnya yang bisa mempengaruhi variabel terikat (Y).

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Cindera Mata, maka peneliti dapat menyimpulkan beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian membuktikan bahwa variabel stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dapat dilihat pada hasil dan pembahasan
2. Hasil penelitian membuktikan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dapat dilihat pada hasil dan pembahasan
3. Hasil penelitian membuktikan bahwa variabel stres kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dapat dilihat pada hasil dan pembahasan.

Saran

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian berserta kesimpulan yang diperoleh maka saran yang dapat peneliti sampaikan adalah sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Pertimbangkan waktu yang cukup lama kepada guru untuk menyelesaikan tugas, terutama yang berskala besar. Agar guru maksimal dalam mengerjakan tugas serta untuk guru di sekolah cindera mata tingkat SD & SMP memprioritaskan/ mengerjakan tugas yang berskala besar terlebih dahulu serta libatkan siswa untuk membuat kenangan khusus dimana siswa bisa menyampaikan apresiasinya terhadap guru hal ini bisa meningkatkan kinerja guru.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Apabila peneliti selanjutnya ingin mengambil objek penelitian yang sama di harapkan untuk mengganti variabel dan fenomena yang belum dibahas pada penelitian ini serta di harapkan peneliti selanjutnya menggunakan sampel yang lebih besar.

DAFTAR PUSTAKA

Arifin, Irvin Novita. 2020. "Pengaruh Kinerja Dosen Terhadap Hasil Belajar Mahasiswa Pada Pembelajaran Sains Permulaan Di Kelas Rendah." *Jurnal Obsesi : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini* 5(1):490. doi:

10.31004/obsesi.v5i1.613.

- Aknes, A., & Silaswara, D. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Kemampuan Kerja, dan Motivasi Kerja Pada Produktivitas Kerja Karyawan PT. Surya Teknik Dinamika. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 3(1), 432–441.
- Buulolo, F. 2021. "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan." *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan* 4.
- Ferdi Revita, Hasbi. 2023. "Jurnal Kreasi Rakyat IMPLEMENTATION OF EMPLOYEE PERFORMANCE ASSESSMENT Jurnal Kreasi Rakyat." 1(February):25–35.
- Gergely, S. (2024). Motivasi Kerja Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Kalimutu Mitra Perkasa *Journal Of Management And Bussines (JOMB)*. 6(February), 4–6
- Guridno, Eddy, and Sugito Efendi. 2021. "The Effect of Organizational Climate, Work Stress, and Conflict on Motivation and Its Impact on the Performance of Labor Inspectors at the Directorate General of Labor Inspection." *American Journal of Humanities and Social Sciences Research* 5(4):189–201.
- Hazmi, Nadhtul. 2019. "TUGAS GURU DALAM PROSES PEMBELAJARAN." *JOEAI(Journal of Education and Instruction)* 2:1–23.
- Husnalia, Siti, Samsul Hadi, and Anis Mufarohah. 2022. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Madrasah Aliyah Negeri 1 Blitar." *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)* 7(1):86–97.
- Jasman, Hasibuan, and Beby Sivya. 2019. "PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN." *Pustaka Setia* 9(1):23.
- Jufrizen, Jufrizen. 2021. "Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja." *Sains Manajemen* 7(1):35–54. doi: 10.30656/sm.v7i1.2277.
- Lumbanraja, Pretty Luci, Penny Chariti Lumbanraja, and Sindak Panaili Lumbanraja. 2024. "Analysis of Job Stress during the COVID-19 Pandemic on Teacher Performance." 5(1):11–19.
- Meutia, Kardinah Indrianna, and Bintang Narpati. 2023. "Work Stress Has An Impact On Employee Performance With Work Environment Variables As Moderation." *Sang Pencerah: Jurnal Ilmiah Universitas Muhammadiyah Buton* 9(4):954–64. doi: 10.35326/pencerah.v9i4.3553.
- Muhammad Ikhsan Harahap, Putri Ramadhani,. 2022. "Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sumatera Utara (BAPPEDA PROVSU)." *Education Achievement: Journal of Science and Research* 3(1):21–29. doi: 10.51178/jsr.v3i1.476.

- Nurrahmi, A., Hairudinor, H., & Utomo, S. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Bank Pembangunan Daerah Kalsel Cabang Rantau). *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*, 9(1), 20-35.
- Nurwahyudi, Muhammad Robi, and Dwi Astuti. 2022. "Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri 1 Pundong." *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia* 2(3):795-815. doi: 10.32477/jrabi.v2i3.563.
- Pratiwi, Warih Anggi, Iis Prasetyo, and Monita Nur Shabrina. 2021. "Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru Taman Kanak-Kanak." *Jurnal Obsesi : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini* 5(2):1741-53. doi: 10.31004/obsesi.v5i2.970.
- Ramadhan, Gilang Shahr, Emanuel Michael Bayudhiringantara, and Allyya Saputra. 2024. "Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Bina Karya 2 Karawang Jawa Barat." 4:12973-82.
- Sita, Husnul, Hidayat, Syamsul, dan Khotimah. 2021. "Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Smpit Kecamatan Cimanggis Kota Depok." *Jurnal Inovasi Penelitian* 2(6):1747-54
- Surya, Indra, Diding Kusnady, and Nova Yesyca Naipospos. 2022. "Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Di Yayasan Pendidikan Nurhasanah Medan." *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)* 5(1):1095-1105. doi: 10.36778/jesya.v5i1.700.
- Tafsir, Muhammad, Wahyuni Islami Alam, Muklis Kanto, and M. Umar Data. 2023. "Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Pegawai." *YUME : Journal of Management* 6(1):161. doi: 10.37531/yum.v6i1.3523.
- Tri, Nasiroh, and Endang Tri Wahyuni. 2024. "Pengaruh Motivasi, Stres Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Super Dazzle Yogyakarta." *UPY Business and Management Journal (UMBJ)* 3(1):11-18. doi: 10.31316/ubmj.v3i1.5752.