

**EFFECT OF JOB SATISFACTION, WORK STRESS AND WORK ENVIRONMENT ON WORK
MOTIVATION AND PERFORMANCE OF STATE JUNIOR HIGH SCHOOL TEACHERS IN BANGKO
DISTRICT, ROKAN HILIR REGENCY**

Rubi Hastuti¹, Intan Purnama^{*2}, Onny Setyawan³, Bob Novitriansyah⁴, dan Saipul Al Sukri⁵

^{1,2,3,4}Institut Bisnis dan Teknologi Pelita Indonesia

⁵Universitas Islam Negeri Sultan Syarif kasim Riau

Email: intan.purnama@lecturer.pelitaindonesia.ac.id

^{*}correspondence author

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of job satisfaction, work stress and work environment on the motivation and performance of State Junior High School teachers in the Bangko district. This research is quantitative research by distributing questionnaires to respondents. The population in this study were teachers with ASN status at State Junior High School Bangko district. The sampling method uses the census, so the sample in this study found 78 respondents. Data processing with Structural Equation Modeling (SEM) method using SmartPLS application. The results of this study indicate that job satisfaction has a positive and significant effect on motivation, work stress has no significant effect on motivation, work environment has a positive and significant effect on motivation, job satisfaction has a positive and significant effect on teacher performance, work stress has no significant effect on teacher performance, work environment has a positive and significant effect on teacher performance, and motivation has a positive and significant effect on teacher performance.

Keyword : Job satisfaction; work stress; work environment; motivation; teacher performance

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
MOTIVASI KERJA DAN KINERJA GURU SMP NEGERI DI KECAMATAN BANGKO KABUPATEN
ROKAN HILIR**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap motivasi dan kinerja guru SMP Negeri di kecamatan Bangko. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan mendistribusikan kuesioner kepada responden. Populasi pada penelitian ini adalah guru yang berstatus ASN di SMP Negeri kecamatan Bangko. Metode penentuan sampel menggunakan metode sensus, sehingga sampel pada penelitian ini berjumlah 78 responden. Pengolahan data dengan metode *Structural Equation Modelling* (SEM) menggunakan aplikasi SmartPLS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Kata Kunci : Kepuasan kerja; stres kerja; lingkungan kerja; motivasi; kinerja guru

PENDAHULUAN

Guru mempunyai peran penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan karena guru merupakan tenaga pendidik profesional yang memiliki tugas utama untuk mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi siswa pada pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar dan pendidikan menengah melalui jalur formal. Tugas guru tidak hanya sebagai pendidik akademik akan tetapi guru juga berperan sebagai pembentuk karakter dan moral peserta didik menjadi lebih baik. Sosok guru memiliki peran sangat penting dalam proses menciptakan generasi penerus yang berkualitas, baik secara intelektual maupun akhlak, sehingga para generasi muda dapat berhasil meneruskan estafet kepemimpinan bangsa. Mengingat pentingnya peran guru dalam dunia pendidikan, maka guru yang berkualitas sangat dibutuhkan.

Guru yang berkualitas dapat dilihat dari hasil kinerjanya. Guru yang berkualitas baik akan memiliki hasil kinerja yang tinggi. Salah satu indikator kinerja guru tergambar dari hasil belajar peserta didik. Salah satu hasil belajar peserta didik adalah nilai Ujian Akhir Nasional (UN). Kinerja guru secara langsung maupun tidak langsung berakibat terhadap penurunan prestasi belajar peserta didik yang tercermin dari Nilai Ujian Nasional (Rizal, 2019). Dari data Dinas Pendidikan Kabupaten Rokan Hilir Terjadi penurunan nilai Ujian Nasional peserta didik pada SMP Negeri di kecamatan Bangko dari tahun 2015 sampai tahun 2019. Bahkan pada tahun 2018 dan 2019 rata-rata nilai Ujian Nasional tidak mencapai angka 50. Artinya nilai Ujian Nasional peserta didik pada SMP Negeri di kecamatan Bangko berada di bawah 50%. Penurunan serta rendahnya nilai Ujian Nasional merupakan salah satu indikator yang menunjukkan masih rendahnya kinerja guru di SMP Negeri kecamatan Bangko.

Kinerja guru dipengaruhi oleh motivasi kerja. Motivasi guru dalam bekerja yang dapat dilihat dari disiplin sebagaimana dijelaskan oleh Dewi, Saraswati, dan Dewi (2021) yang menyatakan bahwa salah satu indikasi rendahnya motivasi kerja adalah rendahnya disiplin pada para pegawai. Dari Sasaran Kinerja Pegawai dapat diketahui bahwa nilai disiplin merupakan nilai terendah dan masih di bawah rata-rata pada SKP guru SMP Negeri di kecamatan Bangko. Hal ini menunjukkan bahwa masih rendahnya motivasi guru SMP Negeri di kecamatan Bangko.

Wahyudi, Poernomo, dan Puspitaningtyas (2018) dan Rivai, Gani, dan Murfat (2019) menjelaskan bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, artinya semakin tinggi motivasi maka akan semakin tinggi kinerja guru dan begitu juga sebaliknya, motivasi yang rendah akan dapat menurunkan kinerja guru. Rofifah et al. (2021) juga menyatakan bahwa motivasi kerja yang rendah pada guru akan berdampak terhadap rendahnya kinerja guru, jadi untuk meningkatkan kinerja guru diperlukan motivasi kerja yang tinggi pada guru tersebut.

Kinerja guru dan motivasi dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja yang tinggi akan berdampak terhadap peningkatan kinerja guru. Riyadi (2015), Sherly et al. (2021) menjelaskan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh kepuasan kerja secara positif dan signifikan Hasil yang berbeda dikemukakan oleh Haerofiatna et al. (2021) yang mengemukakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Kepuasan kerja yang tinggi juga dapat meningkatkan motivasi kerja guru. Komariyah, Haryati, dan Miyono (2021) dan Simangunsong, Matin, dan Rochanah (2019) membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap motivasi kerja. Hasil yang berbeda dikemukakan oleh Jamali dan Refi (2022) yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru.

Kinerja guru dan motivasi juga dipengaruhi oleh stres kerja. Stres kerja yang tinggi dapat menurunkan kinerja guru. Riyadi (2015) menjelaskan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja guru. Rendahnya kinerja guru disebabkan oleh stres kerja yang tinggi. Guru yang memiliki stres kerja yang tinggi akan berdampak buruk terhadap kinerja guru tersebut (Ahmed, 2019). Hal yang bertolak belakang dikemukakan oleh Saputra, Rina, dan Sodiq (2019) yang menjelaskan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Stres kerja juga mempengaruhi motivasi kerja guru. Tingkat stres yang tinggi akan berdampak terhadap menurunnya motivasi guru. Cendhikia, Utami, dan Prasetya (2016) dan Yasa dan Dewi (2018) dan Ndana dan Sugiarto (2020) mengemukakan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh negatif signifikan terhadap motivasi kerja. Bertolak belakang dengan hasil penelitian yang dikemukakan Danriani, Kojo, dan Tawas (2020) yang menjelaskan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Kinerja guru dan motivasi juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja guru, sebaliknya lingkungan kerja yang kurang baik akan berdampak terhadap penurunan kinerja guru. Haerofiatna et al. (2021) dan Sugiono, Efendi, dan Jojong (2021) juga menjelaskan bahwa kinerja guru secara positif dan signifikan dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Hasil yang berbeda dikemukakan oleh Mulyana et al. (2021) dan Rahardjo (2014) menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Tannady, Erlyana, dan Nurprihatin (2019) juga menjelaskan bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja secara positif dan signifikan. Hasil yang berbeda dikemukakan oleh Sabilalo et al. (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap motivasi dan kinerja guru SMP Negeri di kecamatan Bangko.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Guru

Asf dan Mustofa (2013) mengemukakan istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Hal ini dapat diartikan bahwa kinerja merupakan prestasi yang nampak sebagai bentuk keberhasilan kerja seseorang. Senada dengan yang dikemukakan dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2010 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kredit, kinerja guru adalah hasil penilaian terhadap proses dan hasil kerja yang dicapai guru dalam melaksanakan tugasnya.

Menurut Indrastuti (2022) kinerja adalah kemampuan seseorang untuk melaksanakan tugas serta pencapaian ukuran keberhasilan yang telah ditetapkan oleh organisasi kepada pegawai sesuai dengan tugas dan fungsi yang di emban pegawai.

Dalam Peraturan Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 35 tahun 2010 tentang aspek indikator kinerja yang dipakai sebagai acuan penilaian kinerja yaitu: (1) Pedagogik, (2) Kepribadian, (3) Sosial, (4) Profesional.

Motivasi

Hasibuan (2019) menjelaskan bahwa motivasi berasal dari bahasa Latin yaitu *move more* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia pada umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagai mana cara mengarahkan daya potensi bawahan, agar mau bekerja sama produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Menurut Mangkunegara (2016) motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan atau pegawai dalam menghadapi situasi kerja di organisasi (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi guru menurut Suhadi et al. (2014) yaitu: (1) Keinginan mencapai tujuan, (2) Upaya memenuhi standar, (3) Keinginan untuk mengembangkan diri, (4) Membina hubungan dengan orang lain, (5) Ketekunan dalam melaksanakan tugas.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan, sehingga kepuasan kerja juga berkaitan erat dengan teori keadilan, perjanjian psikologis dan motivasi (Latifah, 2015).

Menurut Hasibuan (2019) Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Biasanya orang akan merasa puas atas kerja yang telah atau sedang dijalankan, apabila sesuatu yang dikerjakan dianggap telah memenuhi harapan, sesuai dengan tujuannya bekerja. Apabila seseorang mendambakan sesuatu, berarti yang bersangkutan memiliki suatu harapan dan dengan demikian termotivasi untuk melakukan tindakan ke arah pencapaian harapan tersebut. Jika harapan tersebut terpenuhi, maka akan dirasakan kepuasan.

Kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi atau pendidikan, pengawasan, rekan kerja, beban kerja dan lain-lain (Tanjung Sari, 2011). Dalam hal ini yang dimaksud dengan sikap tersebut adalah segala hal yang berhubungan dengan pekerjaan seperti pengawasan supervisi, gaji, kondisi kerja, pengalaman terhadap kecakapan, penilaian kerja yang adil dan tidak merugikan, hubungan sosial di dalam pekerjaan yang baik, penyelesaian yang cepat terhadap keluhan dan perlakuan yang baik dari pimpinan terhadap pegawai.

Indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja menurut Hakim & Muhdi (2019) adalah sebagai berikut : (1) Kesempatan berkembang, (2) Kepercayaan, (3) Gaji/upah yang diperoleh, (4) Supervisi, (5) Jaminan kerja.

Stres Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2012) stres kerja merupakan keadaan dinamis yang di dalamnya individu menghadapi peluang, kendala serta tuntutan, yang terkait dengan segala sesuatu yang sangat dikehendaki dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting. Sedangkan menurut Siagian (2007) stres adalah kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak dapat diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi dengan lingkungannya, baik lingkungan pekerjaan maupun di luar pekerjaan.

Menurut Mangkunegara (2016) mengemukakan stres kerja merupakan suatu ketegangan atau tekanan yang dialami ketika tuntutan yang dihadapkan melebihi kekuatan yang ada pada diri kita.

Hasibuan (2019) menjelaskan indikator yang digunakan untuk mengukur stress kerja yaitu: (1) Beban kerja, merupakan beban kerja yang dirasakan berlebihan. (2) Sikap pimpinan, mengenai sikap pimpinan yang kurang adil dalam memberikan tugas. (3) Waktu kerja, mengenai waktu kerja yang dirasakan berlebihan. (4) Konflik, mengenai konflik antara karyawan dengan karyawan lain maupun pimpinan. (5) Komunikasi, mengenai komunikasi yang kurang baik antara karyawan.

Hubungan Antar Variabel dan Hipotesis

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Motivasi Kerja

Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri guru yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi. Kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan motivasi kerja guru. Begitu juga sebaliknya, kepuasan kerja yang rendah akan menurunkan motivasi kerja guru. Komariyah, Haryati, dan Miyono (2021) menjelaskan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Simangunsong, Matin, dan Rochanah (2019) juga membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap motivasi kerja. Hasil yang berbeda dikemukakan oleh Jamali dan Refi (2022) yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru.

H1: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja

Pengaruh Stres Kerja terhadap Motivasi Kerja

Stres kerja mempengaruhi motivasi kerja guru. Tingkat stres yang tinggi akan berdampak terhadap menurunnya motivasi guru. Cendhikia, Utami, dan Prasetya (2016) menjelaskan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Yasa dan Dewi (2018) dan Ndana dan Sugiarto (2020) juga mengemukakan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh negatif signifikan terhadap motivasi kerja. Bertolak belakang dengan hasil penelitian yang dikemukakan Danriani, Kojo, dan Tawas (2020) yang menjelaskan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

H2: Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja

Lingkungan kerja mempengaruhi motivasi kerja. Lingkungan kerja yang baik akan dapat meningkatkan motivasi kerja. Rahardjo (2014) menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Tannady, Erlyana, dan Nurprihatin (2019) juga menjelaskan bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja secara positif dan signifikan. Hasil yang berbeda dikemukakan oleh Sabilalo et al. (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

H3: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru

Kinerja guru dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja yang tinggi akan berdampak terhadap peningkatan kinerja guru. Sebaliknya, jika kepuasan kerja rendah maka akan mengakibatkan rendahnya kinerja guru. Riyadi (2015) menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja guru. Sherly et al. (2021) juga menjelaskan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh kepuasan kerja secara positif dan signifikan. Hasil yang berbeda dikemukakan oleh Haerofiatna et al. (2021) yang mengemukakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

H4: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Guru

Kinerja guru dipengaruhi oleh stres kerja. Stres kerja yang tinggi dapat menurunkan kinerja guru. Seorang guru yang mengalami stres kerja maka akan sulit untuk memberikan kinerja terbaik untuk organisasi. Riyadi (2015) menjelaskan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja guru. Rendahnya kinerja guru disebabkan oleh stres kerja yang tinggi. Guru yang memiliki stres kerja yang tinggi akan berdampak buruk terhadap kinerja guru tersebut (Ahmed, 2019). Hal yang bertolak belakang dikemukakan oleh Saputra, Rina, dan Sodiq (2019) yang menjelaskan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

H5: Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja guru

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru

Kinerja guru dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja guru, sebaliknya lingkungan kerja yang kurang baik akan berdampak terhadap penurunan kinerja guru. Seorang guru dalam menjalankan tugasnya dalam mengajar membutuhkan lingkungan kerja yang nyaman dan aman. Haerofiatna et al. (2021) menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Sugiono, Efendi, dan Jojong (2021) juga menjelaskan bahwa kinerja guru secara positif dan signifikan dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Hasil yang berbeda dikemukakan oleh Mulyana et al. (2021) yang

menjelaskan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Lingkungan kerja juga mempengaruhi motivasi kerja.

H6: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru

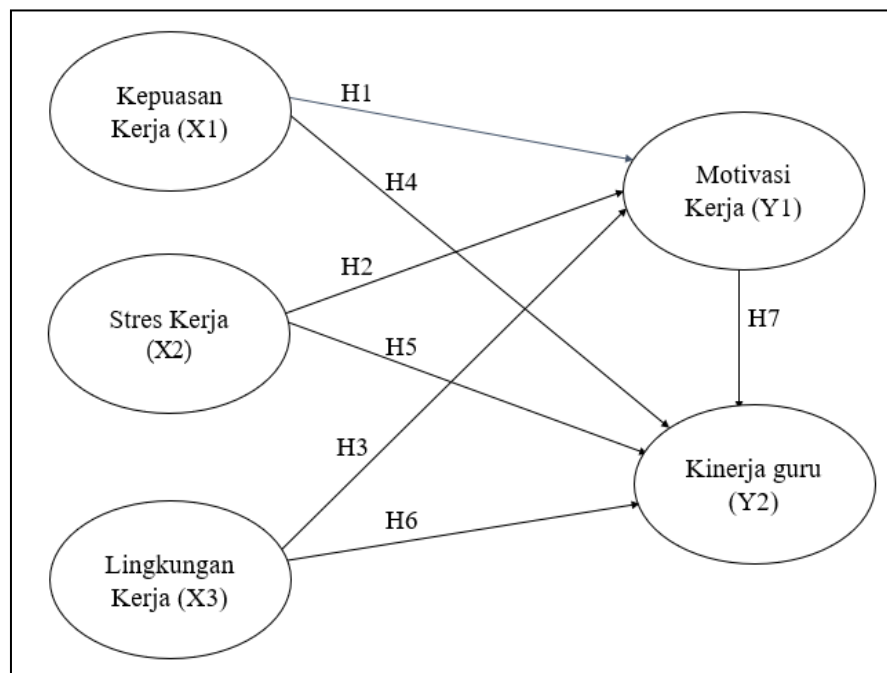
Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Salah satu penyebab rendahnya kinerja guru adalah motivasi guru yang rendah. Guru yang memiliki motivasi tinggi akan memberikan kinerja yang tinggi terhadap organisasi. Wahyudi, Poernomo, dan Puspitaningtyas (2018) menjelaskan bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, artinya semakin tinggi motivasi maka akan semakin tinggi kinerja guru dan begitu juga sebaliknya, motivasi yang rendah akan dapat menurunkan kinerja guru. Rivai, Gani, dan Murfat (2019) juga menjelaskan bahwa kinerja guru secara positif dan signifikan dipengaruhi oleh motivasi kerja guru tersebut. Rofifah et al. (2021) juga menyatakan bahwa motivasi kerja yang rendah pada guru akan berdampak terhadap rendahnya kinerja guru, jadi untuk meningkatkan kinerja guru diperlukan motivasi kerja yang tinggi pada guru tersebut.

H7: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan teori dan kajian pustaka maka kerangka teoritis penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian ini dilakukan pada SMP Negeri di Kecamatan Bangko Kabupaten Rokan Hilir. Waktu penelitian adalah pada bulan Juni sampai dengan bulan Agustus 2022.

Populasi dan Sampel

Populasi merupakan area secara umum yang terdiri atas objek/subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang berstatus sebagai ASN di SMP Negeri kecamatan Bangko kabupaten Rokan Hilir yang berjumlah 84 orang.

Sampel merupakan suatu bagian dari keseluruhan serta karakteristik yang dimiliki oleh sebuah Populasi (Sugiyono, 2017). Pada penelitian ini pemilihan sampel menggunakan metode sensus, jadi seluruh populasi akan dijadikan sampel pada penelitian ini. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 78 responden. Peneliti dan 5 orang kepala sekolah tidak dijadikan responden.

Teknik Analisa Data

Analisis data yang dilakukan yaitu: (1) Analisis deskriptif yang terdiri analisis profil responden dan analisis tanggapan responden. (2) Uji kelayakan angket yang terdiri dari (a) Uji Validitas, uji validitas merupakan uji yang dilakukan untuk mengukur keakuratan instrumen penelitian atau kuesioner. kuesioner dikatakan valid jika Pernyataan atau pernyataan dari kuesioner tersebut dapat mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Nilai akurasi dari angket tersebut bisa diukur dengan menggunakan koefisien korelasi. Angket yang dikatakan bagus dan valid, jika koefisien korelasinya > 0.3 (Ghozali, 2011). (b) Uji Reliabilitas, uji reliabilitas merupakan uji kuesioner yang dilakukan dengan tujuan mengukur konsistensi jawaban responden. Uji reliabilitas dilakukan dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Kuesioner dikatakan *reliabel* jika nilai *Cronbach Alpha* ≥ 0.70 (Ghozali, 2011). (3) Analisis Persamaan Struktural dan Hipotesis terdiri dari (a) pengembangan model berdasarkan teori, (b) menyusun diagram jalur dan persamaan struktural (c) evaluasi model dalam PLS-SEM (d) uji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Deskriptif

Analisis Profil Responden

Analisis profil responden pada penelitian ini sebagaimana pada tabel 1.

Tabel 1. Profil Responden

Profil	Kategori	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Pria	12	15.38%
	Wanita	66	84.62%
Usia	30-40 Th	8	10.26%
	41-50 Th	39	50.00%
	>50 Th	31	39.74%
Pendidikan	D3	1	1.28%
	S1	74	94.87%
	S2	3	3.85%
Masa Kerja	11-20 Th	63	80.77%
	> 20 Th	15	19.23%
Penghasilan	3-5 juta	11	14.10%
	>5-7 jut	32	41.03%
	>7-10 juta	33	42.31%
	>10 juta	2	2.56%
Total		78	100.00%

Sumber: Data Olahan, 2022

Analisis Tanggapan Responden

Tanggapan responden pada variabel kinerja guru termasuk dalam kategori sangat tinggi dengan rata-rata skor 4.392. Tanggapan responden tertinggi terdapat pada pernyataan, saya bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional (Y221). Sedangkan tanggapan responden terendah terdapat pada pernyataan, saya selalu mengembangkan keprofesionalan melalui tindakan yang reflektif (Y242). Kemudian, tanggapan responden pada variabel motivasi termasuk dalam kategori sangat tinggi dengan rata-rata skor 4.285. Tanggapan responden tertinggi terdapat pada pernyataan, saya selalu menjaga hubungan baik dengan orang lain, rekan kerja maupun atasan (Y142). Sedangkan tanggapan responden terendah terdapat pada pernyataan, saya selalu membaca buku/ artikel ilmiah terbaru yang berhubungan dengan pekerjaan saya (Y132).

Tanggapan responden pada variabel kepuasan kerja termasuk dalam kategori sangat baik dengan rata-rata skor 4.328. Tanggapan responden tertinggi terdapat pada pernyataan, Saya percaya seluruh aturan yang dibuat sekolah bertujuan untuk kemajuan sekolah (X121). Sedangkan tanggapan responden terendah terdapat pada pernyataan, jaminan pensiun yang diberikan sudah sesuai dengan harapan saya (X151). Kemudian, tanggapan responden pada variabel stress kerja termasuk dalam kategori sangat tinggi dengan rata-rata skor 4.396. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat stres guru SMP Negeri di kecamatan Bangko masih rendah. Tanggapan responden tertinggi terdapat pada pernyataan, Komunikasi saya dengan atasan berjalan baik (X252). Sedangkan tanggapan responden terendah terdapat pada pernyataan, Jam kerja saya sudah sesuai dengan aturan yang berlaku (X252). Kemudian, tanggapan responden pada variabel kepuasan kerja termasuk dalam kategori

baik dengan rata-rata skor 4.129. Tanggapan responden tertinggi terdapat pada pernyataan, sesama rekan kerja saling mendukung dalam hal positif dan untuk meningkatkan kinerja (X372). Sedangkan tanggapan responden terendah terdapat pada pernyataan, lingkungan kerja saya terhindar dari suara bising (X331).

Hasil Uji Model SEM PLS

Hasil Uji Model SEM PLS sebagaimana pada tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Model SEM PLS

Variabel	Indikator	Loading Factor (>0.60)	VIF (<10)	Composite Reliability (CR) (>0.6)	Average Variance Extracted (AVE) (>0.50)	R Square	Q Square
Kinerja Guru (Y2)	Y21	0.914	4.849	0.947	0.817	0.850	0.641
	Y22	0.890	3.465				
	Y23	0.903	3.725				
	Y24	0.909	4.690				
Motivasi (Y1)	Y11	0.903	3.653	0.930	0.728	0.878	0.580
	Y12	0.884	3.340				
	Y13	0.856	3.310				
	Y14	0.848	3.063				
	Y15	0.770	1.912				
Kepuasan Kerja (X1)	X11	0.916	4.393	0.953	0.803		
	X12	0.905	3.713				
	X13	0.884	3.457				
	X14	0.913	4.410				
	X15	0.862	2.918				
Stres Kerja (X2)	X21	0.786	1.897	0.897	0.594		
	X22	0.752	1.819				
	X23	0.768	1.881				
	X24	0.712	1.714				
	X25	0.885	2.832				
	X26	0.708	1.749				
Lingkungan Kerja (X3)	X31	0.789	4.587	0.951	0.735		
	X32	0.838	4.965				
	X33	0.752	2.255				
	X34	0.859	3.042				
	X35	0.941	6.860				
	X36	0.910	6.476				
	X37	0.894	6.283				

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat bahwa setiap indikator pada penelitian ini mempunyai nilai *loading factor* lebih besar dari 0.60. sehingga seluruh indikator dapat dikatakan valid. Kemudian, Nilai VIF setiap indikator pada penelitian ini kecil dari 10. Artinya tidak terjadi Multikolinieritas pada penelitian ini. Nilai *Composite Reliability* pada setiap variabel penelitian ini lebih besar dari 0.60. artinya seluruh variabel pada penelitian ini reliabel. Nilai *AVE* pada setiap variabel penelitian ini lebih besar dari 0.50. artinya seluruh variabel pada penelitian ini valid.

Dari nilai *R square* pada tabel 2 juga dapat diketahui bahwa terdapat hubungan yang kuat variabel eksogen terhadap variabel endogen. Hal ini menunjukkan bahwa nilai *R Square* 0.850 atau 85.0% variabel kinerja guru dijelaskan variabel kepuasan kerja, stres kerja, lingkungan kerja dan motivasi. Sedangkan sisanya 15.0% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini. Sedangkan hasil pengujian pada variabel motivasi diperoleh nilai *R Square* sebesar 0.878 atau 87.8% variabel motivasi dapat dijelaskan oleh variabel kepuasan kerja, stres kerja dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya 12.2% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Kemudian, nilai *Q square* berada di atas 0.00, artinya model penelitian ini mempunyai nilai observasi yang baik atau model mempunyai nilai *predictive relevance*.

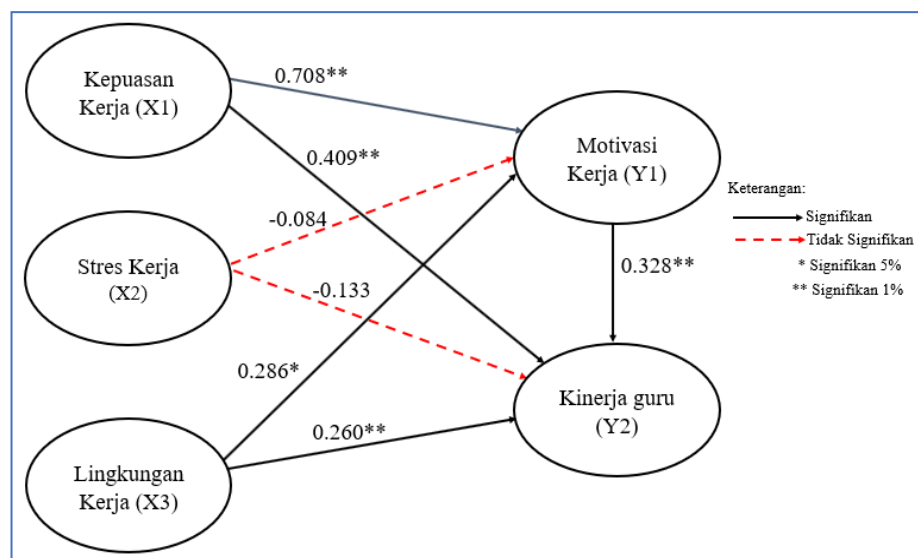
Hasil Uji Hipotesis

Hasil uji hipotesis pada penelitian ini sebagaimana pada tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Hubungan Variabel	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Hasil Hipotesis
H1	Kepuasan Kerja_X1 -> Motivasi_Y1	0.708	4.726	0.000	Positif Signifikan
H2	Stres Kerja_X2 -> Motivasi_Y1	-0.084	0.764	0.446	Tidak Signifikan
H3	Lingkungan Kerja_X3 -> Motivasi_Y1	0.286	2.357	0.019	Positif Signifikan
H4	Kepuasan Kerja_X1 -> Kinerja Guru_Y2	0.409	3.490	0.001	Positif Signifikan
H5	Stres Kerja_X2 -> Kinerja Guru_Y2	-0.133	1.732	0.084	Tidak Signifikan
H6	Lingkungan Kerja_X3 -> Kinerja Guru_Y2	0.260	2.872	0.004	Positif Signifikan
H7	Motivasi_Y1 -> Kinerja Guru_Y2	0.328	2.720	0.007	Positif Signifikan

Sumber: Data Olahan, 2022



Gambar 2 Hasil Uji Hipotesis

Pembahasan

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Motivasi

Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi guru SMP Negeri di kecamatan Bangko, semakin tinggi kepuasan kerja, maka akan semakin tinggi pula motivasi guru dalam bekerja. Hal ini didukung oleh analisis deskriptif tanggapan responden pada pernyataan, saya percaya seluruh aturan yang dibuat sekolah bertujuan untuk kemajuan sekolah. Oleh karena itu pimpinan sekolah dalam hal ini kepala sekolah perlu membuat aturan yang adil dan bijak dan aturan yang dibuat harus dilaksanakan dan di evaluasi agar menimbulkan kepuasan kerja bagi guru SMP Negeri di Kecamatan Bangko.

Kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap motivasi guru SMP Negeri di kecamatan Bangko juga didukung oleh profil responden yang mayoritas sudah memiliki masa kerja di atas 10 tahun, sehingga adanya kejenuhan dalam bekerja. Oleh karena itu kepuasan kerja sangat dibutuhkan untuk meningkatkan motivasi pada guru di SMP Negeri kecamatan Bangko. Kemudian, profil responden yang mayoritas mempunyai penghasilan di atas 5 juta rupiah juga memberikan kepuasan terhadap pekerjaannya, sehingga meningkatkan motivasi guru dalam bekerja.

Guru merasa puas terhadap pekerjaan jika pekerjaan tersebut sesuai dengan harapannya. Kepuasan kerja yang tinggi berdampak terhadap motivasi guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Berdasarkan analisis deskriptif tanggapan responden, maka kepuasan kerja yang masih perlu ditingkatkan untuk meningkatkan motivasi yaitu: gaji yang diterima guru harus sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, guru harus diberikan tugas tambahan selain mengajar sebagai dukungan untuk pengembangan diri guru tersebut, kemudian juga seluruh kinerja guru harus dilakukan evaluasi secara berkala oleh atasan. Selain itu, atasan juga harus memberikan supervisi kepada guru agar menimbulkan motivasi guru untuk selalu memperbaiki kekurangan dalam menjalankan tugasnya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Komariyah, Haryati, dan Miyono (2021) dan Simangunsong, Matin, dan Rochanah (2019) yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja

mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Akan tetapi, hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Jamali dan Refi (2022) yang membuktikan bahwa kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Motivasi

Stres kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi guru SMP Negeri di Kecamatan Bangko. Artinya, tinggi atau rendahnya stres kerja yang dialami oleh guru SMP Negeri di Kecamatan Bangko, tidak berdampak terhadap motivasi guru untuk memberikan yang terbaik bekerja. Hal ini didukung oleh analisis deskriptif tanggapan responden pada pernyataan, Komunikasi saya dengan atasan berjalan baik. Sehingga setiap kendala yang dialami oleh guru dapat dicarikan solusi oleh atasan dan membuat stress kerja guru SMP Negeri di kecamatan Bangko menjadi rendah.

Selain itu, penyebab stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi guru SMP di kecamatan Bangko didukung oleh profil responden yang mayoritas berusia di atas 40 tahun yang secara usia merupakan usia yang sudah matang dalam bekerja, sehingga stres yang dialami dalam bekerja tidak berdampak terhadap motivasi kerja. Selain itu profil responden yang mayoritas sudah memiliki masa kerja di atas 10 tahun membuat para guru sudah terbiasa dengan tekanan kerja sebagai guru dan tidak akan menurunkan motivasi kerja guru tersebut.

Berdasarkan analisis deskriptif tanggapan responden Stres kerja guru SMP di kecamatan Bangko masih tergolong rendah karena guru merasakan pimpinan sudah adil dalam memberikan beban kerja, pembagian kerja yang jelas dan jam kerja yang tidak terlalu lama. Kemudian juga, jika atasan memberikan pekerjaan tambahan kepada guru akan tetapi tidak menyita waktu guru tersebut. Selain itu jarang terjadi konflik antar guru maupun dengan atasan membuat stres kerja menjadi rendah.

Hasil penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Cendhikia, Utami, dan Prasetya (2016), Yasa dan Dewi (2018) dan Ndana dan Sugiarto (2020) yang membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi. Hasil penelitian ini juga tidak mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Danriani, Kojo, dan Tawas (2020) yang menjelaskan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi

Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi guru SMP Negeri di kecamatan Bangko. Semakin baik lingkungan kerja, maka akan semakin tinggi pula motivasi guru. Begitu juga sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak baik atau tidak nyaman akan berdampak terhadap penurunan motivasi guru di SMP Negeri kecamatan Bangko. Hal ini didukung oleh analisis deskriptif tanggapan responden pada pernyataan, sesama rekan kerja saling mendukung dalam hal positif dan untuk meningkatkan kinerja. Kerja sama dan saling mendukung dalam hal yang positif antara guru SMP Negeri di kecamatan Bangko perlu selalu dijaga dan ditingkatkan agar motivasi kerja guru semakin tinggi.

Selain itu, pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi yang positif dan signifikan juga didukung oleh profil responden yang mayoritas wanita. Secara umum, wanita cenderung sangat sensitif terhadap lingkungan kerja. Kemudian, profil responden yang berpendidikan sarjana cenderung lebih kritis terhadap lingkungan kerja karena latar belakang pendidikan yang tinggi membuat responden lebih berfikir kritis terhadap suatu lingkungan kerja.

Dalam rangka meningkatkan motivasi guru SMP Negeri di kecamatan Bangko, maka perlu untuk memberikan lingkungan kerja yang baik. Berdasarkan analisis deskriptif tanggapan responden, lingkungan kerja yang masih perlu untuk dilakukan perbaikan yaitu, penerangan yang ada (sinar matahari dan listrik) di ruangan kelas harus sesuai dengan kebutuhan, Suhu udara di ruangan kelas harus dapat memberikan kenyamanan dalam proses belajar mengajar, Lingkungan sekolah terhindar dari suara bising dan warna yang digunakan pada seluruh ruangan kelas dan majelis guru dapat meningkatkan semangat guru dalam bekerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rahardjo (2014) dan Tannady, Erlyana, dan Nurprihatin (2019) yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Akan tetapi, hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sabilalo et al. (2020) yang menjelaskan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap motivasi.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru

Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri di kecamatan Bangko. Semakin tinggi kepuasan kerja, maka akan semakin tinggi pula kinerja guru. Hal ini didukung oleh analisis deskriptif tanggapan responden pada pernyataan, saya percaya seluruh aturan yang dibuat sekolah bertujuan untuk kemajuan sekolah. Oleh karena itu pimpinan sekolah dalam hal ini kepala sekolah perlu membuat aturan yang adil dan bijak dan aturan yang dibuat harus dilaksanakan dan dievaluasi untuk meningkatkan kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Bangko. Kemudian juga profil responden yang mayoritas mempunyai penghasilan di

atas 5 juta rupiah membuat guru SMP di kecamatan Bangko merasa puas dan berdampak terhadap peningkatan kinerja guru.

Kinerja guru dapat ditingkatkan dengan cara meningkatkan kepuasan kerja. Adapun kepuasan kerja yang perlu ditingkatkan pada guru SMP Negeri di kecamatan Bangko yaitu, guru harus diberikan tugas tambahan selain mengajar sebagai dukungan untuk pengembangan diri guru tersebut, kemudian juga seluruh kinerja guru harus dilakukan evaluasi secara berkala oleh atasan. Selain itu, atasan juga harus memberikan supervisi kepada guru agar dapat meningkatkan kinerja guru.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Riyadi (2015) dan Sherly et al. (2021) yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Akan tetapi hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Haerofiatna et al. (2021) yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Guru

Stres kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Bangko. Tinggi atau rendahnya stres kerja yang terjadi pada guru tidak memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri di kecamatan Bangko. Hal ini didukung oleh analisis deskriptif tanggapan responden pada pernyataan, komunikasi saya dengan atasan berjalan baik. Sehingga setiap kendala yang di alami oleh guru dapat dicarikan solusi oleh atasan dan membuat stress kerja guru SMP Negeri di kecamatan Bangko menjadi rendah.

Selain itu penyebab stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri di kecamatan Bangko juga disebabkan oleh profil responden yang mayoritas berusia di atas 40 tahun yang secara usia merupakan usia yang sudah matang dalam bekerja, sehingga stres yang dialami dalam bekerja tidak berdampak terhadap kinerja guru. Selain itu profil responden yang mayoritas sudah memiliki masa kerja di atas 10 tahun membuat para guru sudah terbiasa dengan tekanan kerja sebagai guru dan tidak akan berdampak terhadap kinerja guru tersebut.

Stres kerja merupakan kondisi guru yang merasakan ketegangan dalam bekerja sehingga mempengaruhi fisik dan mental dan berdampak terhadap emosi, proses berfikir, dan bahkan kondisi kesehatan seorang guru. Berdasarkan analisis deskriptif tanggapan responden, stres kerja guru SMP di kecamatan Bangko masih tergolong rendah karena guru merasakan pimpinan sudah adil dalam memberikan beban kerja, pembagian kerja yang jelas dan jam kerja yang tidak terlalu lama. Kemudian juga, jika atasan memberikan pekerjaan tambahan kepada guru akan tetapi tidak menyita waktu guru tersebut. Selain itu jarang terjadi konflik antar guru maupun dengan atasan membuat stres kerja menjadi rendah.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Riyadi (2015) dan Ahmed (2019) yang membuktikan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja guru. Kemudian, hasil penelitian ini juga tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Saputra, Rina, dan Sodiq (2019) yang membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri di kecamatan Bangko. Semakin baik lingkungan kerja, maka akan semakin tinggi pula kinerja guru. Karena dengan lingkungan kerja yang baik akan membuat guru merasa nyaman dalam menjalankan tugasnya. Sebaliknya, jika lingkungan kerja tidak baik, maka akan dapat mengganggu guru dalam bekerja atau dalam melakukan proses belajar mengajar. Hal ini didukung oleh analisis deskriptif tanggapan responden pada pernyataan, sesama rekan kerja saling mendukung dalam hal positif dan untuk meningkatkan kinerja. Kerja sama dan saling mendukung dalam hal yang positif antara guru SMP Negeri di kecamatan Bangko perlu selalu dijaga dan ditingkatkan agar kinerja guru semakin meningkat.

Selain itu, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru yang positif dan signifikan juga didukung oleh profil responden yang mayoritas wanita. Secara umum, wanita cenderung sangat sensitif terhadap lingkungan kerja. Kemudian, profil responden yang berpendidikan sarjana cenderung lebih kritis terhadap lingkungan kerja karena latar belakang pendidikan yang tinggi membuat responden lebih berfikir kritis terhadap suatu lingkungan kerja.

Lingkungan kerja guru SMP Negeri di kecamatan Bangko meliputi lingkungan fisik dan lingkungan non fisik sekolah tempat guru tersebut mengajar. Dalam rangka meningkatkan kinerja guru SMP Negeri di kecamatan Bangko, maka perlu untuk memberikan lingkungan kerja yang baik. Berdasarkan analisis deskriptif tanggapan responden, lingkungan kerja yang masih perlu untuk dilakukan perbaikan yaitu, penerangan yang ada (sinar matahari dan listrik) di ruangan kelas harus sesuai dengan kebutuhan, Suhu udara di ruangan kelas harus dapat memberikan kenyamanan dalam proses belajar mengajar, Lingkungan sekolah terhindar dari suara bising dan warna yang digunakan pada seluruh ruangan kelas dan majelis guru dapat meningkatkan semangat guru dalam bekerja.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Haerofiatna et al. (2021) dan Sugiono, Efendi, dan Jojong (2021) yang membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Akan tetapi hasil penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Mulyana et al. (2021) yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru

Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri di kecamatan Bangko. Semakin tinggi motivasi guru, maka akan dapat meningkatkan kinerja guru. Begitu juga sebaliknya, motivasi yang rendah akan berdampak terhadap penurunan kinerja guru. Hal ini didukung oleh analisis deskriptif tanggapan responden pada pernyataan, saya selalu menjaga hubungan baik dengan orang lain, rekan kerja maupun atasan. Kepala sekolah diharapkan mampu menjadi pemersatu bagi para guru sehingga hubungan baik antar sesama guru selalu terjaga agar kinerja guru menjadi lebih baik.

Selain itu, pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap motivasi guru juga didukung oleh profil responden yang masa kerja sudah berada di atas 10 tahun sehingga cenderung terjadi kejenuhan dalam bekerja, oleh sebab itu membutuhkan motivasi yang tinggi untuk meningkatkan kinerja. Selain itu kemauan guru untuk menjaga hubungan komunikasi yang baik antar sesama guru dan atasan akan merupakan salah satu indikasi tingginya motivasi guru dan akan berdampak terhadap peningkatan kinerja guru.

Dengan motivasi yang baik maka para guru akan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja sehingga akan berdampak terhadap peningkatan kinerja guru. Berdasarkan analisis deskriptif tanggapan responden, motivasi yang masih perlu ditingkatkan oleh guru SMP Negeri di kecamatan Bangko yaitu, meningkatkan motivasi untuk membaca buku/artikel ilmiah terbaru yang berhubungan dengan pekerjaan, motivasi untuk mengikuti pelatihan/seminar yang berkaitan dengan pekerjaan, dapat bekerja mandiri tanpa ketergantungan terhadap orang lain, dan setiap guru harus mempunyai standar yang tinggi dalam bekerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wahyudi, Poernomo, dan Puspitaningtyas (2018), Rivai, Gani, dan Murfat (2019) dan Rofifah et al. (2021) yang menjelaskan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Akan tetapi, hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Luhur (2014) yang menjelaskan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

PENUTUP

Berdasarkan hasil dan pembahasan, maka kesimpulan pada penelitian ini adalah sebagai berikut: Kepuasan kerja, Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi dan kinerja guru SMP Negeri di kecamatan Bangko sedangkan Stres kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi dan kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Bangko.

Saran yang dapat diberikan dari penelitian yaitu manajemen sekolah hendaknya membuat aturan yang adil dan bijak dan aturan yang dibuat harus dilaksanakan dan di evaluasi agar menimbulkan kepuasan kerja dan akan berdampak peningkatan motivasi dan kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Bangko. Manajemen sekolah juga disarankan untuk dapat menjaga kerja sama antar guru yang saling mendukung dalam hal yang positif agar motivasi dan kinerja guru semakin meningkat. Serta manajemen sekolah disarankan untuk menjadi pemersatu bagi para guru sehingga hubungan baik antar sesama guru selalu terjaga agar kinerja guru menjadi lebih baik.

DAFTAR RUJUKAN

- Ahmed, I. (2019). Causes of Teacher Stress: its Effects on Teacher Performance and Health Problems. *International Journal of Management and Business Sciences*, 1(1), 1–13. <https://doi.org/10.63105/IJMBS.2019.1.1.6>
- Andriani, D., Kojo, C., & Tawas, H. (2020). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pada Pt. Tirta Investama Airmadidi (Aqua). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 2075–2084.
- Asf, J., & Mustofa, S. (2013). *Supervisi Pendidikan: Terobosan Baru dalam Peningkatan Kinerja Pengawas Sekolah dan Guru*. Ar- Ruzz Media.
- Cendhikia, D. B., Utami, H. N., & Prasetya, A. (2016). Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT.Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 35(2), 136–145.
- Dewi, N. K. A. L., Saraswati, N. P. A. S., & Dewi, A. A. (2021). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Pemeditasi Pada Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) Kecamatan Sidemen. *Values*, 2(2), 324–332.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Peneliti Universitas Diponegoro.
- Haerofiatna, Erlangga, H., Nurjaya, Mulyana, Y., Sunarsi, D., Solahudin, M., Dwiwarman, S. A., Waskita, N. I.

- D., Rozi, A., Yuangga, K. D., & Purwanto, A. (2021). The effect of dental hygienist's work environment on job satisfaction and organizational commitment. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education*, 12(7), 109–117. <https://doi.org/10.13065/jksdh.2018.18.02.153>
- Hakim, A. R., & Muhdi. (2019). Terhadap Kepuasan Kerja Guru Smk Swasta Di Wilayah Timur Kabupaten Pemalang. *Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial*, 29(2), 105–115.
- Hasibuan, M. S. . (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi). Bumi Aksara.
- Indrastuti, S. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Stratejik* (A. R. Tanjung (ed.); Revisi). UR Press Pekanbaru.
- Jamali, J., & Refi, T. M. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Guru SMK Pasca Covid-19 di Aceh Timur. *Jurnal EMT KITA*, 6(1), 43–53. <https://doi.org/10.35870/emt.v6i1.480>
- Komariyah, K., Haryati, T., & Miyono, N. (2021). Pengaruh Peran Kepala Sekolah Dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Ampelgading Pemalang. *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)*, 9(3), 305–315. <https://doi.org/10.26877/jmp.v9i3.8122>
- Latifah, N. (2015). Pengaruh Karakteristik Individu, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja pada AMPINDO (Akademi Manajemen Perpajakan Indonesia) Blitar. *Jurnal Revitalisasi*, 04(01), 67–77.
- Luhur, R. Y. (2014). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Biro Pengawasan Dan Pemeriksaan PT Bank Panin Tbk. *Jurnal OE*, VI(3), 327–344.
- Mangkunegara, A. . A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mulyana, Y., Chaeroni, N., Erlangga, H., Solahudin, M., Nurjaya, Sunarsi, D., Anggraeni, N., Jamalul, Masriah, I., Yuangga, K. D., & Purwanto, A. (2021). The Influence of Motivation, Ability, Organizational Culture, Work Environment on Teachers Performance. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education*, 12(4), 99–108. <https://doi.org/10.35445/alishlah.v13i1.564>
- Nanda, A. W., & Sugiarto, A. (2020). Stres Kerja: Pengaruhnya Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 9(2), 276–288. <https://doi.org/10.23887/jish-undiksha.v9i2.21302>
- Rahardjo, S. (2014). The Effect of Competence , Leadership and Work Environment Towards Motivation and its Impact on the Performance of Teacher of Elementary School in Surakarta City , Central JAVA , Indonesia. *International Journal of Advanced Research in Management and Social Sciences*, 3(6), 59–74. <http://www.garph.co.uk/IJARMSS/June2014/7.pdf>
- Rivai, Gani, M. U., & Murfat, M. Z. (2019). Organizational Culture and Organizational Climate as a Determinant of Motivation and Teacher Performance. *Advances in Social Sciences Research Journal*, 6(2), 555–566. <https://doi.org/10.14738/assrj.62.6267>
- Riyadi, S. (2015). Effect of work motivation, work stress and job satisfaction on teacher performance at Senior High School (SMA) throughout the State Central Tapanuli, Sumatera. *IOSR Journal Of Humanities and Social Science (IOSR-JHSS)*, 20(2), 5257. <https://doi.org/10.9790/0837-20215257>
- Rizal, A. S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Guru Smp. *Jurnal Ulul Albab*, 23(1), 15. <https://doi.org/10.31764/jua.v23i1.658>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2012). *Perilaku Organisasi* (16th ed.). Salemba Empat.
- Rofifah, S., Sirojuddin, A., Ma`arif, M. A., & Zuana, M. M. M. (2021). The Influence of Organizational Culture and Work Motivation on Teacher Performance at the International Standard School, Amanatul Ummah Mojokerto. *Nidhomul Haq : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(1), 27–40. <https://doi.org/10.31538/ndh.v6i1.899>
- Sabilalo, M. A., Kalsum, U., Nur, M., & Makkulau, A. R. (2020). the Influence of the Work Environment and Work Ability on Work Motivation and Employee Performance in the Organization Bureau of the Regional Secretariat of the Southeast Sulawesi Province. *Journal of Management & Business*, 3(2), 151–169.
- Saputra, R. R., Rina, H., & Sodik, J. (2019). The Effect ff Work Motivation and Work Stress on Teacher Performance. *Jurnal Trabiyah*, 26(1), 95–113.
- Sherly, S., Lie, D., Candra, V., Siallagan, D. M., & Sudirman, A. (2021). Interpretation of the Effects of Job Satisfaction Mediation on the Effect of Principal Supervision and Compensation on Teacher Performance. *Journal of Educational Science and Technology (EST)*, 7(1), 105–116. <https://doi.org/10.26858/est.v7i1.19208>
- Siagian, S. P. (2007). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Simangunsong, A. D., Matin, & Rochanah, S. (2019). Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Motivasi Kerja Guru SMA Katolik. *Jurnal Visipena*, 10(1), 1–12.
- Sugiono, E., Efendi, S., & Jojong, F. R. (2021). Analysis of Principal'S Leadership Style, Work Environment, Job Training, Job Satisfaction on Teacher Performance At State Junior High Schools in East Manggarai Regency With Work Motivation As an Intervening Variable. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 5(3), 1806–1827. <http://journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/1658>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Alfabeta).

- Suhadi, E., Mujahidin, E., Bahrudin, E., & Tafsir, A. (2014). Pengembangan Motivasi dan Kompetensi Guru dalam Peningkatan Mutu Pembelajaran di Madrasah. *Ta'dibuna: Jurnal Pendidikan Islam*, 3(1), 43–61. <https://doi.org/10.32832/tadibuna.v3i1.570>
- Tanjungsari, P. (2011). Pengaruh Stress Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. *Univerisitas Komputer Indonesia*, 1(1), 1–14.
- Tannady, H., Erlyana, Y., & Nurprihatin, F. (2019). Effects of work environment and self-efficacy toward motivation of workers in creative sector in province of Jakarta, Indonesia. *Quality - Access to Success*, 20(172), 165–168.
- Wahyudi, R., Poernomo, D., & Puspitaningtyas, Z. (2018). Effect of Information Technology, Satisfaction and Motivation to Teacher Performance. *The International Journal of Social Sciences and Humanities Invention*, 5(1), 4370–4378. <https://doi.org/10.18535/ijsshi/v5i1.19>
- Yasa, I. G. R., & Dewi, A. A. S. K. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(3), 1203. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i03.p02>