

**PENGARUH STRES KERJA DAN IKLIM KERJA TERHADAP
KINERJA GURU DI SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN
(SMK) NEGERI 2 SUNGAI PENUH**

SKRIPSI



OLEH:

GOVAL PEBRIANSYAH

NIM: 2210206052

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) KERINCI

FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN

JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

2026/1447 H

**PENGARUH STRES KERJA DAN IKLIM KERJA TERHADAP
KINERJA GURU DI SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN
(SMK) NEGERI 2 SUNGAI PENUH**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Institut Agama Islam Negeri Kerinci Untuk Memenuhi
Salah Satu Syarat Dalam Menyelsaikan Program Sarjana
Manajemen Pendidikan Islam (S,Pd)

OLEH:

GOVAL PEBRIANSYAH

NIM: 2210206052

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) KERINCI
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM**

2026/1447 H

Seprianto, M.Pd.

Dosen Institut Agama Islam Negeri
(IAIN) Kerinci

Sungai Penuh, Mei 2026

Kepada Yth,
Bapak Dekan Fakultas Tarbiyah dan
Ilmu Keguruan IAIN Kerinci
di

.....Sungai Penuh

AGENDA

NOMOR : 151

TANGGAL : 07 - Mei - 2026

PARAF :

NOTA DINAS

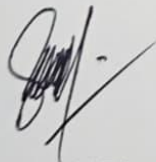
Assalamulaikum Wr, Wb.

Dengan hormat, setelah membaca dan mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami berpendapat bahwa skripsi mahasiswa **GOVAL PEBRIANSYAH, NIM 2210206052** yang berjudul **PENGARUH STRES KERJA DAN IKLIM KERJA TERHADAP KINERJA GURU** dapat diajukan untuk dimunaqasahkan guna memperoleh Sarjana Pendidikan (S.Pd.) Jurusan Manajemen Pendidikan Islam fakultas Fakultas Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Kerinci. Maka dengan ini kami ajukan skripsi tersebut, kiranya diterima dengan baik.

Demikian disampaikan, semoga bermanfaat bagi agama, bangsa dan negara.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Dosen Pembimbing 1



Seprianto, M.Pd.
NIP. 198807062025211015

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Goval Pebriansyah
NIM : 2210206052
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kerinci

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya, skripsi dengan judul **Pengaruh Stres Kerja dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMK NEGERI 2 SUNGAI PENUH** adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik perguruan tinggi manapun.
2. Karya tulis ini murni gagasan, penilaian, dan rumusan saya sendiri tanpa bantuan tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing.
3. Di dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali kutipan secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan di dalam naskah saya dengan disebutkan nama pengarangnya dan ducantumkan pada daftar rujukan.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Sungai Penuh, 02 Mei 2026

Saya Yang Menyatakan



Goval Pebriansyah

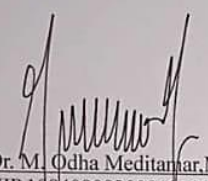
NIM: 2210206052

PENGESAHAN

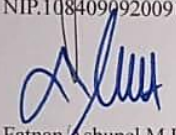
Skripsi Oleh Saudara Goval Pebriansyah NIM.2210206052 dengan judul "Pengaruh Stres Kerja dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 2 Sungai Penuh" di pertahankan pada tanggal 20 Mei 2026

Dengan Penguji

Ketua Sidang


Dr. M. Odha Meditamar, M.Pd
NIP.108409092009121005

Penguji 1


Fatnan Asbupel, M.Pd
NIP.199604202022031002

Penguji 2


Seprianto, M.Pd
NIP.198807062025211015

Pembimbing

Mengesahkan Dekan

Mengetahui Ketua Jurusan


Dr. Evi Ardinal, M.A
NIP.198308122011011005


Dr. M. Odha Meditamar, M.Pd
NIP.108409092009121005

ABSTRAK

Goval Pebriansyah, 2026. Pengaruh Stres Kerja dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMK Negeri 2 Sungai Penuh. Skripsi. Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan. Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kerinci. (1) Seprianto, M.Pd

Kinerja guru merupakan kemampuan dan tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara profesional dalam proses pembelajaran guna mencapai tujuan pendidikan. Kinerja guru tercermin dari bagaimana guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan belajar mengajar, serta melakukan evaluasi terhadap hasil belajar peserta didik.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 2 Sungai Penuh. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah total sampling. Dimana sampel dalam penelitian ini adalah guru-guru di SMK Negeri 2 Sungai Penuh yaitu 71 orang. Teknik pengumpulan data digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuesioner.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel stres kerja (X1) dan iklim kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja guru (Y). Nilai konstanta sebesar 137,53 menunjukkan bahwa apabila variabel stres kerja dan iklim kerja dianggap konstan, maka nilai kinerja guru sebesar 137,53. Secara parsial, stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja guru, yang berarti semakin tinggi tingkat stres kerja maka kinerja guru cenderung menurun. Sebaliknya, iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, yang berarti semakin baik iklim kerja maka kinerja guru akan semakin meningkat. dapat disimpulkan bahwa stres kerja dan iklim kerja memiliki pengaruh yang berbeda terhadap kinerja guru, dimana stres kerja menurunkan kinerja guru sedangkan iklim kerja meningkatkan kinerja guru.

Kata Kunci : Stres Kerja, Iklim Kerja, Kinerja Guru

ABSTRAK

Goval Pebriansyah, 2026. The Effect of Job Stress and Work Climate on Teacher Performance at SMK Negeri 2 Sungai Penuh. Thesis. Islamic Education Management, Faculty of Tarbiyah and Teacher Training, State Islamic Institute (IAIN) Kerinci. (1) Seprianto, M.Pd

Teacher performance is the ability and level of success of teachers in carrying out their duties and responsibilities professionally in the learning process to achieve educational goals. Teacher performance is reflected in how teachers plan lessons, implement teaching and learning activities, and evaluate student learning outcomes.

This research is quantitative. The purpose of this study is to determine the effect of Job Stress and Work Climate on Teacher Performance at SMK Negeri 2 Sungai Penuh. The sampling technique in this study was total sampling. The sample in this study was 71 teachers at SMK Negeri 2 Sungai Penuh. The data collection method used in this study was a questionnaire method.

The results of the study showed that work stress (X1) and work climate (X2) variables influenced teacher performance (Y). The constant value of 137.53 indicates that if the work stress and work climate variables are considered constant, the teacher performance value is 137.53. Partially, work stress had a negative and significant effect on teacher performance, meaning that the higher the level of work stress, the lower the teacher performance tends to be. On the other hand, work climate had a positive and significant effect on teacher performance, meaning that the better the work climate, the higher the teacher performance will be. It can be concluded that work stress and work climate have different effects on teacher performance, where work stress decreases teacher performance while work climate improves teacher performance.

Keywords: Job Stress, Work Climate, Teacher Performance

PERSEMBAHAN DAN MOTTO

Persembahan

Alahamdulillah atas rahmat dan karunia Allah SWT, syukur kupersembahkan sebuah mahakarya skripsi ini kepada:

Pertama, Dengan segenap rasa hormat dan cinta, karya ini ku persembahkan untuk cinta pertama dan panutanku orang tua tercinta, Bapak Asmadi dan surgaku Ibunda Leni Yenti. Terimakasih atas segala pengorbanan dan tulus kasih yang diberikan. Mereka tak kenal lelah mendoakan serta memberikan perhatian dan dukungan. Semoga bapak dan ibu sehat, Panjang umur dan Bahagia selalu. Tolong hidup lebih lama di dunia ini, izinkan anakmu untuk mengabdikan dan membalas segala pengorbanan yang telah bapak ibu lakukan selama ini.

Kedua, *Last but not least*, ucapan terima kasih kupersembahkan untuk diriku. Terima kasih. Terimakasih telah bertahan Ketika tidak ada yang benar-benar mengerti beratnya menjadi kuat. Terimakasih telah memeluk diri sendiri saat dunia terasa terlalu gaduh untuk memberi ruang. Kau adalah saksi dari air mata yang di sembunyikan, dari luka yang diam-diam kau jahit sendirian. Hari ini, gelar S.Pd kupersembahkan sepenuh hati untukmu. Ini bukanlah akhir perjalanan. Ini adalah satu simpul impian kita, yang masih meraba menyusuri titik akhirnya. Semoga ke depan, kau tetap lembut pada diri sendiri, tetap berani bermimpi tanpa takut gagal, dan tetap ingat bahwa segala pencapaian ini lahir dari keberanianmu untuk tidak menyerah. Jika suatu hari kembali lelah, bacalah namamu sendiri dan ingat; kau pernah sampai sejauh ini.

MOTTO

“Aku membahayakan nyawa ibu untuk lahir ke dunia, jadi tidak mungkin aku tidak ada artinya, dan aku membuat ayahku bekerja tiap hari hingga lelah, jadi aku pastikan lelahnya tidak sia-sia.”

(Penulis)

Allah memang tidak menjanjikan hidupmu akan selalu mudah, tapi dua kali Allah berjanji bahwa:

فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا

“Setiap kesulitan pasti ada kemudahan”

(QS. Al-Insyirah 94:5-6)

فَاذْكُرُونِي أَذْكُرْكُمْ وَاشْكُرُوا لِي وَلَا تَكْفُرُونِ

“Maka, ingatlah kepada-ku, Aku pun akan ingat kepadamu.
Bersyukurlah kepadaku dan janganlah kamu ingkar kepada-ku.”

(QS. Al-Baqarah :152)

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT, Tuhan Yang Maha Esa atas semua limpahan rahmat, nikmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini tepat waktu dengan judul "**Pengaruh Stres Kerja dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Guru Di SMK Negeri 2 Sungai Penuh**". Sholawat berserta salam semuanya tercurahkan kepada bimbingan kepada junjungan kita Nabi Besar Muhammad SAW, Keluarga-Nya, Sahabat-Nya dan Seluruh Umat-Nya.

Skripsi ini disusun dengan tujuan melengkapi syarat memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) pada Jurusan Manajemen Pendidikan Islam. Sekaligus sebagai perwujudan dari akhir perjuangan penulis dalam menyelesaikan perkuliahan Strata Satu (S1) di Insitut Agama Islam Negeri (IAIN) Kerinci.

Penulis menyadari skripsi ini tidak terselesaikan dengan baik tanpa bantuan dan bimbingan serta arahan dari berbagai pihak. Untuk itu, melalui tulisan ini penulis menyampaikan ucapan terimakasih yang sebesar-besar kepada yang terhormat:

1. Bapak Dr. Jafar Ahmad, S.Ag., M.Si selaku Rektor IAIN Kerinci dan Wakil Rektor I Dr. Ahmad Jamin, S.Ag., S.IP., M.Ag, Wakil Rektor II bapak Dr. Faizin. S.Ag., M.Ag, Wakil Rektor III bapak Dr. Halil Khusairi, M.Ag., yang telah menerima penulis sebagai salah satu Mahasiswa FTIK Jurusan Manajemen Pendidikan Islam di IAIN Kerinci, baik secara langsung maupun tidak langsung telah ikut dalam mewujudkan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Eva Ardinal, M.A selaku Dekan Fakultas Tarbiyah Dan Ilmu keguruan dan Bapak Dr. Eko Sujadi, M.Pd, Kons Selaku Wakil Dekan I, Bapak Dr. Rimin,

M.PdI Selaku Wakil Dekan II dan Bapak Dr. Rodi Hartono, M. Pd Selaku Wakil Dekan III yang telah memberi izin penelitian.

3. Bapak Dr. Muhd. Odha Meditamar, M.Pd selaku ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam yang juga turut membantu dalam proses awal sampai akhir penulisan skripsi ini.
4. Bapak Seprianto, M.Pd selaku Pembimbing yang senantiasa dan sabar serta ikhlas dari awal hingga akhir dalam memberikan arahan dan bimbingan kepada penulis.
5. Bapak Dr. Muhd. Odha Meditamar, M.Pd , Bapak Fatnan Asbupel M,Pd selaku Validator, terima kasih atas bantuan dan arahannya.
6. Bapak/Ibu dosen beserta karyawan dan karyawan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kerinci yang telah membekali penulis dengan ilmu pengetahuan serta memberikan pelayanan dan fasilitas dalam kelancaran penyusun Skripsi ini.
7. Bapak Erdayono selaku kepala SMK Negeri 2 Sungai Penuh dan Bapak/Ibu guru serta staf tata usaha yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian membantu dalam hal pemberian data dan informasi yang berhubungan dengan skripsi ini.
8. Terimakasih yang tulus saya sampaikan kepada Gopil Putra, dan Adrian Maulana teman seperjuangan sejak awal menjadi mahasiswa. Terimakasih telah berbagi kebahagiaan maupun kesedihan selama masa kuliah, untuk setiap dukungan, tawa, dan cerita yang membuat hari-hari terasa lebih berarti. Kehadiran kalian menjadikan perjalanan kuliah begitu indah dan berwarna.

Semoga persahabatan ini tetap terjaga, dan saya doakan kalian selalu sehat serta sukses dalam setiap Langkah kehidupan.

Semoga amal baik yang telah diberikan mendapat imbalan dari Allah SWT. Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini jauh dari kata kesempurnaan, karena kesempurnaan hanya milik Allah SWT. Oleh karena itu, penulis akan menerima kritik dan saran untuk kesempurnaan skripsi ini dikemudian hari.

Akhir kata, semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis, pembacanya dan bernilai ibadah disisi Allah SWT. Kepada Allah kita berserah diri dan semoga diberi rahmat dan selalu berada dalam lindungan-Nya, aamiin.

Sungai Penuh, 2026

Goval Pebriansyah

Nim: 2210206052

DAFTAR ISI

COVER

NOTA DINAS.....	i
SURAT PERNYATAAN	ii
ABSTRAK	viii
PERSEMBAHAN DAN MOTTO.....	v
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Batasan Masalah.....	6
D. Rumusan Masalah	6
E. Tujuan Penelitian.....	6
F. Manfaat Penelitian	7
G. Definisi Operasioanl	8

BAB II LANDASAN TEORI

A. Kajian Teori	9
B. Penelitian Relevan.....	19
C. Kerangka Berpikir	20
D. Hopotesis.....	22

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	24
B. Populasi dan Sampel	24
C. Variabel Penelitian	25
D. Teknik Pengumpulan.....	26
E. Instrumen Penelitian	27
F. Uji Coba Instrumen.....	31
G. Teknik Analaisis Data	33

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitin	44
B. Pembahasan.....	74

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	87
B. Saran.....	88

BIBLIOGRAFI.....	90
-------------------------	-----------

LAMPIRAN.....	96
----------------------	-----------

BIOGRAFI PENULIS	135
-------------------------------	------------

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Instrumen Variabel Kinerja Guru	28
Tabel 3.2 Instrumen Variabel Stres Kerja.....	28
Tabel 3.3 Instrumen Variabel Iklim Kerja	29
Tabel 3.4 Instrumen Responden.....	31
Tabel 3.5 Norma Kategorisasi Variabel Penelitian.....	35
Tabel 3.6 Kriteria Capaian Responden	36
Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja (X1)	44
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Variabel Iklim Kerja (X2).....	45
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Guru (Y)	46
Tabel 4.4 Hasil Uji Reabilitas Variabel Stres Kerja (X1).....	48
Tabel 4.5 Hasil Uji Reabilitas Variabel Iklim Kerja (X2)	48
Tabel 4.6 Hasil Uji Reabilitas Variabel Kinerja Guru (Y).....	49
Tabel 4.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	49
Tabel 4.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	50
Tabel 4.9 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	51
Tabel 4.10 Distribusi Frekuensi dan Persentase Kinerja Guru Berdasarkan Kategori.....	52
Tabel 4.11 Distribusi Frekuensi dan Persentase Pada Stres Kerja Berdasarkan Kategori.....	53
Tabel 4.12 Distribusi Frekuensi dan Persentase Pada Iklim Kerja Berdasarkan Kategori.....	54
Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas Stres Kerja terhadap Kinerja Guru	55
Tabel 4.14 Hasil Uji Normalitas Iklim Kerja terhadap Kinerja Guru.....	56
Tabel 4.15 Hasil Uji Linearitas Stres Kerja terhadap Kinerja Guru	57
Tabel 4.16 Hasil Uji Linearitas Iklim Kerja terhadap Kinerja Guru.....	57
Tabel 4.17 Hasil Uji heteroskedastisitas Stres Kerja dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Guru	59
Tabel 4. 18 Hasil Uji Normalitas Stres Kerja dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Guru.....	60

Tabel 4.19 Hasil Uji Multikolinearitas Stres Kerja dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru	61
Tabel 4.20 Hasil Uji Heteroskedastisitas Stres Kerja dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Guru	63
Tabel 4.21 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Stres Kerja terhadap Kinerja Guru.....	64
Tabel 4.22 Hasil Uji t Stres Kerja terhadap Kinerja Guru	66
Tabel 4.23 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Iklim Kerja terhadap Kinerja Guru	66
Tabel 4.24 Hasil Uji t Iklim Kerja terhadap Kinerja Guru	68
Tabel 4.25 Hasil Uji Regresi Linear Berganda Stres Kerja dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Guru	69
Tabel 4.26 Hasil Uji T Stres Kerja Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru	71
Tabel 4.27 Hasil Uji F Stres Kerja Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru	72
Tabel 4. 28 Hasil Uji Koefesien Determinasi	73



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	22
Gambar 4.1 Uji Heteroskedastitas Grafik- <i>Scatterplot</i>	58



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 / Gambaran Umum Lokasi Penelitian	96
Lampiran 2 Langkah Distribusi Frekuensi dan Persentase	97
Lampiran 3 Distribusi Hasil Angket Stres Kerja	99
Lampiran 4 Distribusi Hasil Angket Iklim Kerja.....	100
Lampiran 5 Distribusi Hasil Angket Kinerja guru	101
Lampiran 6 Hasil Statistik.....	102
Lampiran 7 Distribusi F table	107
Lampiran 8 distribusi t table	109
Lampiran 9 distribusi r table	110
Lampiran 10 Instrumen Valid	122



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sekolah adalah suatu lembaga atau tempat untuk belajar seperti membaca, menulis dan belajar untuk berperilaku yang baik (Widiyawati, 2019, p. 6). Sekolah sebagai organisasi formal memiliki struktur yang memungkinkan sekolah menjalankan fungsinya sebagai lembaga edukatif yang baik (Elyati et al., 2022, p. 173). Jadi sekolah adalah suatu bangunan atau lembaga pendidikan yang mewadahi kegiatan belajar mengajar (Fallis, 2020, p. 21). Guru adalah fasilitator utama yang terdapat pada jenjang sekolah yang bertugas dalam menggali, mengembangkan, mengoptimalkan potensi siswa agar menjadi bagian dari masyarakat yang beretika (Sulistiani et al., 2023, p. 1262).

Guru merupakan suatu profesi, yang berarti suatu jabatan yang memerlukan keahlian khusus sebagai guru dan tidak dapat dilakukan oleh sembarang orang di luar bidang pendidikan (Wicaksana & Rachman, 2018, p. 8). Guru adalah seseorang yang memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, (Fabiana Meijon Fadul, 2019, p. 1). Jadi guru bukanlah sekedar orang yang berdiri di depan kelas menyampaikan pelajaran, akan tetapi guru juga merupakan anggota masyarakat yang harus ikut berperan aktif dalam membina serta mengarahkan perkembangan anak didiknya menjadi dewasa dan menjadi anggota masyarakat yang bertanggung jawab (Mathematics, 2016, p. 11). Kinerja guru merupakan hasil kerja yang dapat dicapai guru di sekolah, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan sekolah dalam upaya

mencapai visi, misi, dan tujuan sekolah bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Joel, 2022, p. 14).

Kinerja guru di Sekolah bisa dipandang dari bagaimana seorang pengajar menjalankan tugas utamanya di sekolah. Tugas yang dimaksud yakni tugas guru sekolah dalam merancang perencanaan, pelaksanaan, serta pengevaluasian pembelajaran di sekolah (Fitrianti, 2022, p. 11). Kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja dapat dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan (Vienty & Ajepri, 2022, p. 138).

Kinerja Guru pada dasarnya merupakan kinerja atau unjuk kerja yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Kualitas kinerja guru akan sangat menentukan pada kualitas hasil pendidikan, karena guru merupakan pihak yang paling banyak bersentuhan langsung dengan siswa dalam proses pendidikan/pembelajaran di lembaga pendidikan Sekolah (Hakim & Mustaqiem, 2016, p. 2).

Berdasarkan studi awal yang peneliti lakukan di SMK Negeri 2 Sungai Penuh pada tanggal 17–24 Januari 2025, peneliti menemukan beberapa permasalahan. Salah satu permasalahan yang terlihat yaitu guru mengalami stres kerja ketika mengajar kelas dengan tingkat kemampuan siswa yang sangat beragam. Misalnya, dalam satu kelas terdapat siswa yang cepat memahami materi, namun ada pula siswa yang membutuhkan penjelasan berulang. Kondisi tersebut menyebabkan guru harus menyesuaikan metode pembelajaran agar seluruh siswa dapat memahami materi yang disampaikan. Situasi ini membuat guru merasa kelelahan secara mental maupun emosional karena harus

memberikan perhatian yang berbeda kepada setiap siswa dalam waktu yang bersamaan. Kondisi tersebut menunjukkan adanya tekanan kerja yang berasal dari tuntutan tugas mengajar yang tinggi dan dapat memengaruhi konsentrasi serta efektivitas kerja guru. Juga masih terlihat kurangnya dukungan dari pimpinan sekolah terhadap guru dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini terlihat dari kurangnya pemberian motivasi, arahan, maupun perhatian terhadap kendala yang dihadapi guru selama proses pembelajaran. Beberapa guru juga merasa bahwa komunikasi dengan pimpinan belum berjalan secara optimal, terutama dalam menyampaikan keluhan atau kebutuhan yang berkaitan dengan kegiatan pembelajaran. Secara teoritis, dukungan pimpinan merupakan salah satu indikator penting dalam menciptakan iklim kerja yang positif. Apabila dukungan pimpinan rendah, maka guru dapat merasa kurang dihargai dan kurang nyaman dalam bekerja sehingga berdampak pada menurunnya semangat dan kinerja guru. Permasalahan lainnya yang ditemukan yaitu guru masih kurang berbagi informasi dengan guru lain mengenai kondisi siswa. Dalam kegiatan pembelajaran, kerja sama antar guru sangat diperlukan, terutama dalam memahami karakteristik, kemampuan, dan permasalahan siswa. Namun, pada kenyataannya komunikasi dan koordinasi antar guru masih belum berjalan secara maksimal. Beberapa guru cenderung bekerja sendiri dan jarang mendiskusikan perkembangan siswa dengan rekan kerja lainnya. Kondisi tersebut dapat menyebabkan kurangnya kesamaan strategi dalam menangani siswa sehingga proses pembelajaran menjadi kurang efektif. Hubungan kerja yang kurang harmonis menunjukkan adanya iklim kerja yang belum kondusif dalam lingkungan sekolah. Juga masih terdapat beberapa guru yang kurang

terampil dalam membuat media pembelajaran interaktif. Guru kurang terampil dalam membuat media pembelajaran interaktif karena kurangnya pelatihan dan dukungan sekolah. Kondisi tersebut dapat memengaruhi efektivitas pembelajaran dan berdampak pada kinerja guru.

Berdasarkan permasalahan yang peneliti temukan diatas, setelah peneliti telusuri secara mendalam berdasarkan teori yang ada, permasalahan-permasalahan tersebut berhubungan dengan salah satu aspek kinerja guru yaitu aspek pedagogik. Meskipun tidak semua guru memiliki kinerja pedagogik yang rendah, namun permasalahan ini tentu akan berdampak pada kualitas Pendidikan dikarenakan hal tersebut akan sangat mengganggu program pendidikan yang telah dirumuskan. Cochran-Smith menjelaskan bahwa kualitas guru akan menentukan bagaimana keberhasilan program pendidikan (Cochran-Smith, 2003).

Permasalahan rendahnya kinerja guru juga diungkapkan melalui beberapa penelitian terdahulu. Sebuah studi mengungkapkan bahwa sebanyak 46,4% guru yang menjadi responden penelitian memiliki kinerja yang rendah . Kinerja Sebagian besar guru profesional (pasca sertifikasi) juga belum baik; dari 17 indikator yang diteliti, 7 indikator berada pada kategori baik dan 10 indikator lainnya belum baik (Yang, 2006, p. 472). Tentunya temuan ini sangat mengkhawatirkan, terlebih mereka merupakan guru yang telah memiliki sertifikat pendidik.

Permasalahan rendahnya kinerja guru dapat diprediksi dari beberapa faktor yang mempengaruhinya secara langsung, seperti iklim kerja (Tauchida, 2021, p. 26) dan stress kerja (Adolph, 2016a, p. 10).

Stres kerja adalah suatu keadaan atau kondisi yang muncul akibat ketidaksesuaian antara individu dengan lingkungan pekerjaan yang dirasakan tidak menyenangkan sehingga menyebabkan seseorang merasa tertekan. Dalam bidang pendidikan, besarnya tanggung jawab, beban, dan tuntutan kerja yang harus ditanggung oleh guru tidak sebanding dengan pandangan masyarakat terhadap profesi guru dan gaji yang diterimanya (Caryono, 2010, p. 48).

Iklim kerja adalah serangkaian sifat lingkungan kerja, yang dinilai langsung atau tidak langsung oleh guru yang dianggap menjadi kekuatan utama dalam mem-pengaruhi perilaku guru. Hal ini menggambarkan bahwa iklim kerja sebagai beberapa keadaan atau kondisi dalam satu rangkaian yang secara langsung atau tidak langsung, sadar atau tidak sadar, dapat mem- pengaruhi guru (Pohan, 2019, p. 4).

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, peneliti akan melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Stress Kerja dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Guru”.

B. Identifikasi masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka dapat ditemukan beberapa masalah yang berkaitan dengan kinerja guru disekolah antara lain:

1. Guru mengalami stres kerja karena harus mengajar kelas dengan tingkat kemampuan siswa yang sangat beragam
2. Kurangnya dukungan dari pimpinan sekolah
3. Guru kurang berbagi dengan guru lainnya mengenai informasi tentang kondisi siswa
4. Guru kurang terampil dalam membuat media interaktif

C. Batasan masalah

Untuk membatasi ruang lingkup penelitian, maka penulis menyusun batasan masalah sebagai berikut:

1. Guru SMK Negeri 2 Sungai Penuh
2. Berfokus pada guru yang mengajar
3. Variabel yang diteliti yaitu Stres kerja (X1) dan Iklim kerja (X2) terhadap Kinerja guru (Y)

D. Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat ditemukan beberapa masalah yang berkaitan dengan kinerja guru sekolah dan guru antara lain:

1. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK Negeri 2 Sungai Penuh?
2. Apakah iklim kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK Negeri 2 Sungai Penuh?
3. Apakah stres kerja dan iklim kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK Negeri 2 Sungai Penuh?

E. Tujuan penulisan

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui Pengaruh stres kerja terhadap kinerja guru di SMK Negeri 2 Sungai Penuh.
2. Untuk mengetahui Pengaruh iklim kerja terhadap kinerja guru di SMK Negeri 2 Sungai Penuh.
3. Untuk mengetahui Pengaruh stres kerja dan iklim kerja terhadap kinerja guru di SMK Negeri 2 Sungai Penuh.

F. Manfaat penelitian

1. Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan serta mendukung teori-teori yang sudah ada sehubungan dengan masalah yang diteliti.
- b. Untuk memperkaya informasi yang bersifat ilmiah, khususnya yang berkaitan dengan stress kerja, iklim kerja dan kinerja guru.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi peneliti

Untuk menambah pengetahuan serta pengalaman selama meneliti yang digunakan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Pendidikan di IAIN Kerinci.

b. Bagi Instansi Terkait

Untuk pengembangan ilmu pengetahuan, dapat memberikan suatu karya penelitian baru yang dapat mendukung dalam pengembangan pengetahuan.

c. Bagi IAIN Kerinci

Dari hasil penelitian ini diharapkan menjadi sumber referensi bagi perpustakaan, bacaan mahasiswa yang sedang mengerjakan tugas perkuliahan dan dapat menjadi referensi untuk peneliti selanjutnya terkait masalah stres kerja, iklim kerja dan kinerja guru.

G. Definisi operasional

1. Kinerja guru

Supardi (2013) mengemukakan definisi kinerja sebagai hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan berdasarkan atas standarisasi atau ukuran dan waktu yang disesuaikan dengan jenis pekerjaannya yang sesuai dengan norma dan etika yang telah diterapkan (Muspawi, 2021, p. 102).

2. Stress kerja

merupakan suatu kondisi ketegangan yang menciptakan ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi dalam konteks pekerjaan yang dialami oleh seorang pekerja (Sunarti et al., 2021, p. 2).

3. Iklim kerja

Merupakan lingkungan yang dihadapi individu yang didalamnya terdapat suatu organisasi/kelompok yang mempengaruhi seorang untuk melakukan tugas atau suatu pekerjaan. Pengukuran variabel iklim kerja dalam penelitian ini merujuk pada Suherman (2010) yang terdiri dari dimensi Ekologi, Hubungan Sosial, Sistem Sosial dan Budaya (Fish, 2020, p. 72).

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Kinerja Guru

a. Defenisi Kinerja Guru

Dewasa ini istilah kinerja selalu menjadi fokus perhatian setiap organisasi, perusahaan Lembaga swadaya masyarakat, Lembaga Pendidikan bahkan Lembaga pemerintah untuk mengukur tingkat pencapaian suatu program sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan (Putra & Bustami, 2023, p. 28). Kinerja mengajar guru mengacu pada sejauh mana guru mencapai tujuan sekolah atau memenuhi nilai-nilai sekolah (Wang, 2010, p. 129). Setiyati dalam Amtu mendefinisikan kinerja guru sebagai kemampuan yang ditunjukkan oleh guru berkenaan dengan peran, tugas dan tanggung jawab yang diembannya atas dasar kemampuan profesionalnya (Putra & Bustami, 2023, p. 28). Selanjutnya Rismawan menjelaskan bahwa kinerja mengajar guru diartikan sebagai prestasi kerja guru dalam pembelajaran sebagai realisasi kompetensinya untuk memperoleh hasil belajar siswa yang optimal (Amtu et al., 2020, p. 890). Di dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 35 Tahun 2010 Tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya diuraikan bahwa kinerja guru adalah hasil penilaian terhadap proses dan hasil kerja yang dicapai guru dalam melaksanakan tugasnya (Gujarati & Porter, 2010, p. 4).

Berdasarkan pendapat di atas, penulis mendefinisikan kinerja terkait dengan seberapa baik pegawai/karyawan melakukan tugas pekerjaan yang dibebankan kepada mereka atau sejauh mana mereka menjalankan tugas pokok dan fungsinya. Pada umumnya setiap organisasi/Lembaga akan menetapkan target kinerja untuk masing-masing karyawan/pegawai dan target kinerja perusahaan secara keseluruhan. Untuk seorang pegawai, kinerja individu dapat mengacu pada efektivitas kerja, kualitas dan efisiensi pada pelaksanaan tugas. Kinerja individu akan memengaruhi kinerja tim dan organisasi. Jika sebuah organisasi terdapat pegawai yang melakukan pekerjaan dibawah standar, hal ini dapat menyebabkan terganggunya jalannya organisasi untuk mencapai tujuan.

b. Faktor-faktor kinerja guru

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru, diantaranya:

1. Stress kerja

Stress kerja dapat didefinisikan sebagai reaksi individu terhadap karakteristik lingkungan kerja yang tampak mengancam secara emosional dan fisik (Jamal, 2011, p. 20). Ketika karyawan merasa stress, tubuh akan merespon dengan meningkatkan konsentrasi hormon stress dalam darah. Ketika tubuh terus menerus merespon tuntutan atau ancaman yang terus-menerus, mekanisme *coping* akan bekerja secara berlebihan, yang dapat merusak Kesehatan. Kondisi seperti ini yang akan menghambat pencapaian kinerja pegawai (SHAIKH et al., 2017, p. 313).

2. Iklim Kerja

Iklim kerja adalah persepsi anggota organisasi (secara individual dan kelompok) yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi (Tute et al., 2020, p. 1328). Iklim kerja adalah hubungan timbal balik antara faktor-faktor pribadi, sosial, dan budaya yang mempengaruhi sikap individu dan kelompok dalam lingkungan sekolah (Novia Khoirunnisa Siregar & Thomas, 2015, p. 173).

3. Komunikasi kerja

Manusia menggunakan komunikasi sebagai saluran untuk saling berinteraksi dalam kehidupan sehari-hari (shonubi & Akintaro, 2016). Komunikasi yang baik merupakan sebuah alat yang diperlukan untuk mencapai kualitas kinerja yang tinggi dan memelihara hubungan kerja yang kuat di dalam sebuah organisasi (Hee et al., 2019). Komunikasi yang efektif dapat meningkatkan produktivitas karyawan, sebaliknya komunikasi yang lemah dalam organisasi akan menyebabkan hilangnya kepercayaan dalam sebuah organisasi sehingga menyebabkan kinerja pegawai menjadi rendah (Goris et al., 2000; Hubeis & Matindas, 2018).

4. Keterampilan guru

Penelitian membuktikan bahwa *soft skill* dan metodologi pelatihan secara signifikan memprediksi kinerja karyawan (Ackah, 2014; Ayu et al., 2018; Ibrahim et al., 2017). Keterampilan yang harus dimiliki oleh karyawan harus sesuai dengan bidang pekerjaannya, misalnya seorang dosen harus terampil dalam melaksanakan tridharma perguruan tinggi.

Begitu juga dengan guru yang harus memiliki keterampilan yang memadai sehingga akan mendukung pencapaian kinerja.

Beberapa faktor di atas menunjukkan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh beberapa faktor tertentu. Oleh sebab itu pemimpin yang menyadari terjadinya penurunan kinerja pegawai harus dengan cepat dan tanggap mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhinya. Seorang pemimpin yang bijaksana layaknya harus bertindak sebagai konselor, di mana mereka harus memiliki keterampilan bertanya dan mendiagnosis permasalahan-permasalahan pegawai. Sebaliknya, pemimpin yang buruk akan mengambil tindakan-tindakan yang cenderung merugikan pegawai/karyawan, misalnya dengan memberhentikan secara sepihak tanpa adanya proses penyelidikan/investigasi terkait faktor-faktor yang mempengaruhi penurunan kinerja pegawai.

c. Indikator Kinerja Guru

Adapun indikator kinerja guru antara lain yaitu:

1. Menenal karakteristik peserta didik
2. Menguasai Teori Belajar dan Prinsip-prinsip yang Mendidik Pembelajaran
3. Pengembangan Kurikulum
4. Kegiatan Pembelajaran yang Mendidik
5. Pengembangan Potensi Peserta didik
6. Komunikasi dengan Peserta Didik
7. Penialian dan Evaluasi (Kementerian Pendidikan dan Budaya, 2011).

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa indikator kinerja guru merupakan suatu yang dijadikan tolak ukur untuk melihat apa saja pengaruh dalam kinerja guru.

2. Stress kerja

a. Defenisi Stress Kerja

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mencipta-kan adanya ketidak seim-bangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang karyawan, dalam hal ini tekanan tersebut disebabkan oleh lingkungan pekerjaan tempat karyawan tersebut bekerja (Wartono, 2017, p. 42). Stres kerja merupakan suatu kondisi dimana seseorang mengalami gangguan psikologis maupun fisik dalam menghadapi suatu permasalahan atau pekerjaan (Sandra, 2015, p. 81). Stres kerja guru yang diakibatkan oleh situasi, tindakan, atau peristiwa yang menekan yang berasal dari faktor lingkungan, organisasi dan individu dalam menghadapi tugas dan tanggung jawabnya di dalam pekerjaan (Mangkunegara & Puspitasari, 2015, p. 145). Dalam berbagai macam pengalaman stres kerja yang dialami oleh karyawan dapat menimbulkan dampak negatif maupun positif (Adolph, 2016b, p. 15).

Berdasarkan pendapat di atas, penulis mendefinisikan Stres kerja merupakan suatu kondisi psikologis yang terjadi ketika individu mengalami tekanan atau tuntutan kerja yang melebihi kapasitas dan kemampuannya dalam mengatasinya. Stres ini dapat dipicu oleh berbagai faktor, seperti beban kerja yang berlebihan, lingkungan kerja yang tidak kondusif, kurangnya dukungan dari rekan kerja atau atasan, serta

ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Jika tidak dikelola dengan baik, stres kerja dapat berdampak negatif pada kesehatan fisik dan mental, menurunkan produktivitas, serta mempengaruhi kualitas hidup seseorang.

b. Faktor-Faktor Stress Kerja

Banyak faktor yang berperan terhadap munculnya stres, baik internal yang meliputi kondisi fisik dan psikologis, maupun eksternal yang meliputi faktor organisasional dan kondisi lingkungan kerja yang bising (Kristanti & Febriana, 2016, p. 29). penyebab stres guru adalah sekumpulan aktifitas atau berbagai hal yang berkaitan dengan pekerjaan guru yang menjadikan guru mengalami gangguan secara psikologis, psikis, dan psikososial (Gaol, 2021, p. 20).

Beberapa faktor di atas menunjukkan bahwa stress kerja guru dipengaruhi oleh beberapa faktor tertentu seperti faktor internal dan eksternal. Faktor internal meliputi kondisi fisik dan psikologis individu, seperti beban kerja yang tinggi, kurangnya keterampilan dalam menangani tugas, serta rendahnya motivasi kerja. Sementara itu, faktor eksternal mencakup lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja dan atasan, tekanan dari organisasi, serta tuntutan pekerjaan yang berlebihan.

c. Indikator Stres Kerja

Adapun indikator-indikator stress kerja antara lain yaitu:

1. Tekanan Waktu

Tekanan waktu merupakan perasaan pada individu saat berada di bawah tekanan yang substansial. Tekanan waktu ini merupakan

persepsi dari pekerja saat tidak mampu menyelesaikan pekerjaan pada waktu yang ditentukan.

2. Kecemasan

Kecemasan berkaitan dengan tegangan atau tekanan yang dialami oleh pekerja yang disebabkan oleh syarat-syarat dari pekerjaan mereka. Kecemasan adalah keadaan emosional yang tidak menyenangkan yang memiliki konsekuensi adaptif dan maladaptif (Sarah, 2018, p. 23).

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa indikator stress kerja merupakan suatu yang dijadikan tolak ukur untuk melihat apa saja pengaruh dalam stress kerja.

3. Iklim Kerja

a. Defenisi Iklim Kerja

Iklim kerja di sekolah merupakan perpaduan iklim sosial yang menyangkut tentang suasana sekolah baik itu menyangkut perihal bagaimana kepemimpinan di sekolah maupun hubungan sosial dan komunikasi yang terjadi di lingkungan sekolah yang ditunjang dengan kelengkapan sarana prasarana yang tentu dapat menjadi indikator yang mempengaruhi kepuasan terhadap iklim kerja ini (Febrina Subagia et al., 2019, p. 103). Iklim sekolah ini juga dapat diartikan sebagai kualitas suasana sekolah dalam membantu masing-masing individu merasa berharga, bermartabat dan penting sehingga terwujud perasaan memiliki di sekitar lingkungan sekolah (Suyanti et al., 2021, p. 63). Sebuah iklim kerja yang positif merangsang motivasi pegawai karena dapat memberikan kondisi-kondisi dimana orang dapat mengejar tujuan mereka sendiri yang

selanjutnya berusaha menuju tercapainya tujuan organisasi (Wiandini, 2012, p. 483).

Berdasarkan pendapat diatas penulis mendefinisikan Iklim kerja di sekolah merupakan faktor penting yang memengaruhi kepuasan kerja tenaga pendidik dan kependidikan. Iklim ini terbentuk melalui interaksi antara kepemimpinan, hubungan sosial, komunikasi, serta kelengkapan sarana dan prasarana di lingkungan sekolah. Iklim kerja yang positif mampu menciptakan suasana yang nyaman, menghargai setiap individu, serta menumbuhkan rasa memiliki di lingkungan sekolah. Selain itu, iklim kerja yang kondusif dapat meningkatkan motivasi pegawai dalam mencapai tujuan pribadi maupun organisasi. Oleh karena itu, untuk menciptakan lingkungan kerja yang ideal, diperlukan sinergi antara kepemimpinan sekolah, tenaga pendidik, serta dukungan fasilitas yang memadai.

b. Faktor-faktor iklim kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi iklim kerja adalah sebagai berikut: fleksibilitas, tanggungjawab, standard, upah kerja, kejelasan, komitmen, struktur, dukungan dan kepemimpinan. Berikut penjelasan dari faktor-faktor iklim kerja tersebut.

1. **Fleksibilitas**, Fleksibilitas merupakan pemberian keleluasaan kepada karyawan oleh lembaga/ organisasi untuk bertindak sebagai bentuk penyesuaian diri terhadap tugas-tugas yang diberikan.

2. Tanggungjawab, Tanggungjawab merupakan perasaan karyawan tentang pelaksanaan tugas yang diemban dengan rasa tanggungjawab atas hasil yang dicapai.
3. Standar, Standar merupakan perhatian manajemen yang dibuat oleh perusahaan tentang keberhasilan tugas yang dilaksanakan dalam hal ini menyangkut tentang tingkat penerimaan dan toleransi terhadap kesalahan atau hal-hal yang kurang baik atau kurang sesuai,
4. Umpan balik, Umpan balik merupakan pemberian imbalan dan hadiah sebagai bentuk penghargaan dan pengakuan oleh lembaga terhadap karyawan atas keberhasilan pekerjaan yang mereka lakukan. Dalam hal ini karyawan mengerahkan semua kemampuannya dan perusahaan menganggap hasil kerja mereka penting dalam mewujudkan tujuan bersama.
5. Kejelasan, Kejelasan merupakan perasaan karyawan bahwa mereka mengetahui apa yang diharapkan dari mereka berkaitan dengan pekerjaan, peranan dan tujuan lembaga/perusahaan (Ritonga, 2020, p. 46).

Berdasarkan pendapat di atas peneliti mendefinisikan bahwa iklim kerja yang kondusif sangat bergantung pada berbagai aspek internal organisasi. Fleksibilitas, tanggung jawab, standar kerja, umpan balik, kejelasan, komitmen, struktur, dukungan, dan kepemimpinan merupakan elemen-elemen penting yang saling berkaitan dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis. Dengan memperhatikan faktor-faktor tersebut, perusahaan atau organisasi dapat

menciptakan iklim kerja yang baik, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan produktivitas, kepuasan kerja, dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

c. Indikator iklim kerja

Adapun indikator iklim kerja antara lain yaitu:

1. *Conformity* (kesesuaian), yang berarti keselarasan atau kecocokan perihal tempat bekerja, fasilitas kerja, maupun pendapatan yang diperoleh.
2. *Responsibility* (Tanggung Jawab), yang berarti tuntutan yang harus dikerjakan atau dijalankan sesuai dengan perintah dan aturan yang berlaku.
3. *Standards* (Standar), yang berarti pedoman yang digunakan untuk melaksanakan kegiatan kerja. Seperti standar jam kerja dan standar gaji.
4. *Reward* (Penghargaan), yang berarti pemberian penghargaan atas kinerja yang baik apabila dapat melampaui standar yang telah ditentukan, seperti adanya bonus atau tunjangan.
5. *Clarity* (Kejelasan), yang berarti kejelasan atas peranan seorang pekerja dalam bekerja seperti, kejelasan peran, jabatan dan fungsi jabatan, kejelasan hak dan kewajiban kerja, serta kejelasan dalam hal upah.
6. *Team spirit* (Semangat Tim), yang berarti kerja sama yang dibangun dalam tim untuk pencapaian sebuah tujuan bersama (Fyfit Safetri, 2021, p. 31).

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa indikator iklim kerja merupakan suatu yang dijadikan tolak ukur untuk melihat apa saja pengaruh dalam iklim kerja.

B. Penelitian Relevan

Untuk Melengkapi dan membantu penelitian ini, peneliti mencari bahan penelitian yang relevan dengan penelitian yang akan diteliti:

1. Penelitian relevan dilakukan oleh (Hendrawan, 2018) dengan judul “ Stres Kerja Dan Kelelahan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar” Pekerjaan guru dibagi menjadi dua, diantaranya pekerjaan yang berkaitan dengan tugas mengajar, pendidikan dan pengabdian kepada masyarakat, pekerjaan tersebut sangat membuat stres dan melelahkan yang berdampak pada kinerja guru yang kurang memuaskan. Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan pengaruh dari kelelahan dan stres kerja terhadap kinerja guru di kabupaten Cilacap, Jawa Tengah. Jadi penelitian ini berusaha menjelaskan hubungan dan kontribusi ketiga faktor tersebut dalam meningkatkan kualitas kerja guru. Penelitian yang dilakukan oleh Hendrawan dengan penelitian yang akan peneliti lakukan terletak pada variabel yang akan diteliti, dalam penelitian sebelumnya menggunakan 3 variabel yaitu variabel stress kerja, kelelahan kerja, dan kinerja guru sedangkan penelitian yang akan peneliti lakukan yaitu hanya berfokus pada variabel stress kerja (X_1) dan iklim kerja (X_2) terhadap kinerja guru (Y).
2. Penelitian ini dilakukan oleh (*Purwani Puji Utami*, n.d.) dengan judul “Pengaruh Iklim Kerja, Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMAN se-Kota Bekasi” Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui

pengaruh iklim kerja dan kepuasan kerja, disiplin kerja terhadap kinerja guru SMAN se-Kota Bekasi secara simultan maupun parsial. Penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara iklim kerja dan kepuasan kerja, disiplin kerja terhadap kinerja guru. Adapun perbedaan penelitian Purwani dengan penelitian yang akan peneliti lakukan yaitu terletak pada variabel yang akan diteliti, dalam penelitian sebelumnya menggunakan 4 variabel yaitu variabel iklim kerja dan kepuasan kerja, disiplin kerja terhadap kinerja guru, sedangkan penelitian yang akan peneliti lakukan yaitu memakai 3 variabel tetapi hanya berfokus pada stress kerja (X_1), iklim kerja (X_2) dan kinerja guru (Y).

C. Kerangka Berpikir

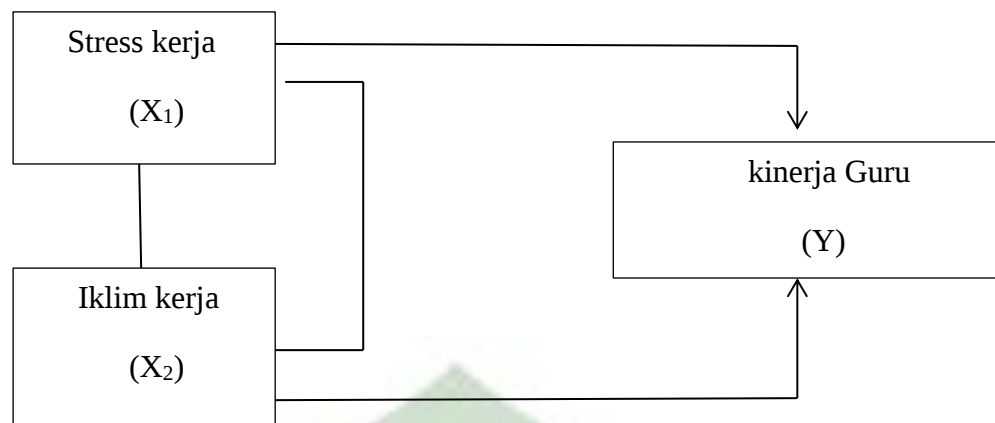
Lembaga pendidikan merupakan sebuah instansi yang harus berkembang dan harus memiliki peningkatan di setiap tahunnya. Di dalam lembaga pendidikan sumber daya merupakan faktor yang penting yang harus ada terutama sumber daya manusia. Tanpa adanya dukungan sumber daya manusia maka sebuah lembaga akan mengalami kesulitan dalam mencapai sebuah tujuan. Terciptanya stress kerja dan iklim kerja yang baik akan berguna untuk meningkatkan kinerja guru.

Guru yang profesional adalah guru yang mampu mengelola segala aspek dalam pembelajaran, tanggung jawab seorang guru tidak hanya mengajarkan nilai-nilai serta membimbing siswa dalam proses belajar namun guru juga ditugaskan sebagai mendidik, membina dan memberikan penilaian serta evaluasi kepada peserta didik. Rendahnya kinerja guru menjadi penghambat dalam proses pembelajaran seperti halnya seorang guru yang hanya masuk di kelas namun

sekaedar memberikan materi dan tidak menjelaskannya, hal yang sama juga terlihat dari adanya beberapa guru yang masih menggunakan RPP lama tanpa memperbaharui dan menyesuaikan dengan kebutuhan siswanya serta kurangnya keamanan dalam pembelajaran sehingga hal ini berakibat pada proses pembelajaran yang kurang kondusif dan optimal. stres kerja adalah kondisi ketegangan atau tekanan yang muncul ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan, sumber daya, atau kebutuhan individu. Stres kerja terjadi ketika seseorang merasa tidak mampu mengatasi beban, situasi, atau lingkungan kerja sehingga memunculkan reaksi fisik, emosional, maupun perilaku. Contohnya, Seorang karyawan bagian administrasi mengalami stres kerja ketika harus menyelesaikan laporan bulanan dalam waktu yang sangat terbatas, sementara tugas harian terus menumpuk. Ia merasa kewalahan karena tidak memiliki cukup waktu dan dukungan untuk menyelesaikan semuanya. Dengan demikian dengan adanya stress kerja dan iklim kerja maka kinerja guru juga akan meningkat.

Penelitian ini dilaksanakan di SMK Negeri 2 Sungai Penuh, dan penelitian ini dilakukan terhadap guru di SMK Negeri 2 sungai Penuh, Selanjutnya penelitian ini bertujuan untuk melihat apakah terdapat pengaruh antara stress kerja dan iklim kerja terhadap kinerja guru di SMK Negeri 2 Sungai Penuh.

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka kerangka berpikir dalam penelitian ini secara sistematis hubungan antara varaiabel dapat digam barkan melalui gambar berikut ini:



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

D. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban yang bersifat sementara terhadap suatu permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data-data yang terkumpul (Suharsimi Arikunto, 2013). Sehingga hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. $H_o : p_{YX_1} = 0$

(Tidak terdapat pengaruh antara stress kerja terhadap kinerja guru di SMK Negeri 2 Sungai Penuh)

$p_{YX_1} \neq 0;$

(terdapat pengaruh antara stress kerja terhadap kinerja guru di SMK Negeri 2 Sungai Penuh)

2. $H_o: p_{YX_2} = 0$

(Tidak terdapat pengaruh antara iklim kerja terhadap kinerja guru di SMK Negeri 2 Sungai Penuh)

$H_a: p_{YX_2} \neq 0;$

(terdapat pengaruh antara iklim kerja terhadap kinerja guru di SMK Negeri 2 Sungai Penuh)

3. $H_0: \rho_{YX_3} = 0$

(Tidak terdapat pengaruh antara stress kerja dan iklim kerja terhadap kinerja guru di SMK Negeri 2 Sungai Penuh)

$H_a: \rho_{YX_3} \neq 0$;

terdapat pengaruh antara stress kerja dan iklim kerja terhadap kinerja guru di SMK Negeri 2 Sungai Penuh).



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Menurut Sugiyono dalam Muslimin mengatakan bahwa penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Muslimin, 2021, p. 26).

Tujuan peneliti menggunakan penelitian kuantitatif karena penelitian ini cocok untuk digunakan untuk meneliti masalah yang sudah jelas, memiliki populasi yang luas dan bermaksud untuk menguji hipotesis. Selain itu juga peneliti ingin penelitian ini berjalan secara sistematis sehingga penelitian ini berjalan secara objektif.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian korelasional. Penelitian korelasi atau korelasional adalah suatu penelitian untuk mengetahui hubungan dan tingkat hubungan antara dua variabel atau lebih tanpa ada upaya untuk mempengaruhi variabel tersebut sehingga tidak terdapat manipulasi variabel (Aziz, 2020, p. 118).

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Sugiyono dalam amin mendefenisikan populasi sebagai wilayah generalisasi yang ada dalam penelitian, wilayah ini meliputi tentang objek

atau subjek yang bisa ditarik kesimpulannya (Amin & Garancang, 2023, p. 3). Populasi dalam penelitian ini adalah Guru di SMK Negeri 2 Sungai Penuh yaitu sebanyak 71 orang Guru.

2. Sampel

Sampel secara sederhana diartikan sebagai bagian dari populasi yang menjadi sumber data yang sebenarnya dalam suatu penelitian. Dengan kata lain, sampel adalah sebagian dari populasi untuk mewakili seluruh populasi (Amin & Garancang, 2023).

Pada penelitian menggunakan sampel yang didapatkan dari metode penentunya. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2018, p. 149). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik Total sampling yaitu metode pengambilan sampel yang menggunakan seluruh anggota populasi untuk dijadikan sebagai sampel (Sugiyono, 2007). Arikunto dalam Sari mengatakan bahwa apabila subjeknya kurang dari 100-150, maka seluruh populasi menjadi sampel penelitian (N. C. Sari et al., 2022) Jadi sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 71 orang Guru di SMK Negeri 2 Sungai Penuh.

C. Variabel Penelitian

Menurut Sugiono (2016:39) mengatakan bahwa Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, atau obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Agustian et al., 2019). Ada tiga variabel dalam penelitian ini yaitu:

1. Variabel Independen

Variabel Independen sering disebut juga sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (terikat) (Sugiyono, 2018). Dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah stress kerja (X1) Dan iklim kerja (X2).

2. Variabel terikat (dependen)

Variabel dependen adalah variabel yang dapat dipengaruhi oleh variabel bebas (independen) (Sugiyono, 2018). dalam penelitian ini variabel terikatnya adalah Kinerja Guru (Y).

D. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui suatu pengamatan, dengan disertai pencatatan-pencatatan terhadap keadaan atau perilaku responden (Fathoni, 2006, p. 104). Selain itu, observasi adalah suatu aktivitas pengamatan mengenai suatu objek tertentu secara cermat dan langsung di lokasi penelitian tersebut dengan tujuan untuk memperoleh sejumlah data dan informasi terkait objek tersebut.

2. Angket

Angket adalah teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner (daftar pernyataan/pertanyaan) untuk diisi langsung oleh responden. Dalam koesioner ini penulis mengemukakan beberapa pertanyaan atau pernyataan

yang mencerminkan pengukuran indikator dari stress kerja (X1) iklim kerja (X2) dan kinerja guru (Y). Skala likert adalah kumpulan beberapa butir atau pernyataan sebagai indikator-indikator pengukuran dari suatu dimensi konseptual tertentu (Budiastuti & Bandur, 2018, p. 35).

Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang sebuah fenomena sosial. Dalam penelitian ini, fenomena sosial telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti yang selanjutnya disebut variabel penelitian. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel tipe jawaban yang dibuat dengan empat alternatif yaitu sangat setuju, setuju, tidak setuju dan sangat tiudak setujudan akan diberikan skor saat dilakukan analisis kuantitatif.

Kriteria penilaian pada skala likert ini yaitu sangat setuju (SS) diberi bobot 4, setuju (S) diberi bobot 3, tidak setuju (TS) diberi bobot 2 dan sangat tidak setuju (STS) diberi bobot 1 pada pernyataan atau pertanyaan positif. Sedangkan pada pertanyaan atau pernyataan negatif yaitu sangat setuju (SS) diberi bobot 1, setuju (S) diberi bobot 2, tidak setuju (TS) diberi bobot 3 dan sangat tidak setuju (STS) diberi bobot 4. Skala likert dibuat untuk menelaah seberapa kuat sebjek dengan pernyataan pada skala (Sukardi, 2013, p. 146).

E. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan alat yang digunakan untuk mengumpulkan, memeriksa, menyelidiki suatu masalah yang sedang diteliti (Zulfajri et al., 2017, p. 20). Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dimaksudkan untuk menghasilkan data yang akurat. Berikut ini merupakan instrumen setiap variabel.

Tabel 3.1 Instrumen Kinerja Guru

Indikator	Sub Indikator	No Item
Pedagogik	a. Mengenal karakteristik peserta didik	1, 2, 3, 4, 5, 6
	b. Menguasai Teori Belajar dan Prinsip-prinsip yang Mendidik Pembelajaran	7, 8, 9, 10, 11, 12
	c. Pengembangan Kurikulum	13, 14, 15, 16
	d. Kegiatan Pembelajaran yang Mendidik	17, 18, 19 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27
	e. Pengembangan Potensi Peserta didik	28, 29, 30, 31, 32, 33
	f. Komunikasi dengan Peserta Didik	35, 36, 37, 38, 39, 40
	g. Penialian dan Evaluasi	41, 42, 43, 44, 45

Sumber: (Kementerian Pendidikan dan Budaya, 2011).

Kisi-kisi Instrument diadaptasi dari jurnal (Sarah, 2018). yang berjudul “pengaruh stress kerja dan kepuasan kerja terhadap *psychological well-being* pada polisi wanita.”

Tabel 3.2 Instrumen Stress Kerja

No	Dimensi	Indikator	Nomor Item	Jumlah item	Contoh item
1.	Tekanan waktu	Waktu yang digunakan untuk bekerja menghalangi kegiatan lain	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11, dan 12	12	Bekerja disini membuat saya sulit menghabiskan waktu dengan keluarga
		Jumlah pekerjaan dan waktu yang dimiliki tidak sesuai tuntutan pekerjaan membuat Lelah			
2.	Kecemasan	Perasaan yang terjadi Ketika bekerja	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11	12	Saya merasa gelisah atau

			dan 12		gugup karena pekerjaan saya
		Pekerjaan tidak sesuai seharusnya			
Total				24 Item	

Sumber : (Sarah, 2018).

Kisi-kisi Instrument diadaptasi dari jurnal (*Fyfit Safetri, 2021*) . yang berjudul “Pengaruh iklim kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai di dinas perpustakaan dan arsip daerah provinsi jambi.”

Tabel 3.3 Instrumen Iklim Kerja

Variabel penelitian	Indikator	Deskriptor	No Item
Iklim kerja	1.kesesuaian	1.penempatan kerja saya sesuai dengan keahlian yang saya miliki 2.fasilitas yang dibutuhkan dalam menjalankan pekerjaan tersedia dengan baik 3.pendapatan gaji atau honor serta bonus yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang saya jalani	1,2,3
	2.Tanggung Jawab	1. Saya berkomitmen untuk tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan 2.Sayamenggunkanwaktu kerja dengan sebaik baiknya	4,5,6,7
		3. Saya memanfaatkan waktu Senggang untuk menyelesaikan pekerjaan agar tidak terburu-buru	
		4. Saya mengerjakan pekerjaan diakhir waktu	
	3.Standar	1. Saya merasa aman atas jaminan kesehatan dan hari tua yang diberikan	8,9,10,11

		2. Jam kerja yang saya jalankan sesuai standar	
		3. Fasilitas kerja yang ada telah memenuhi standar 4. Gaji atau honor yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang saya jalani	
	4. Penghargaan	1. Saya diperhatikan dan diberi penghargaan oleh atasan apabila berprestasi 2. Saya diberi bonus atas pekerjaan yang saya lakukan	12,13
	5. Kejelasan	1. Jabatan dan fungsi kerja saya sesuai 2. Penerimaan tugas sesuai dengan latar belakang pendidikan dan pengalaman	14,15,16,17
		3. Saya memahami batas wewenang dan hak-hak dalam pekerjaan yang dijalani 4. Pendapatan gaji yang saya terima sesuai dengan standar yang ada	
	6. Semangat Tim	1. Saya dan rekan kerja saling membantu 2. Terdapat komunikasi dan hubungan yang terjalin baik diantara rekan kerja 3. Terdapat persaingan yang tidak baik antar pegawai 4. Membina kerjasama dengan baik dengan sesama rekan	18,19,20,21

Sumber : (Fyfit Safetri, 2021)

Jawaban untuk setiap pertanyaan adalah hanya salah satu jawaban yang dipilih responden dari empat alternatif jawaban yang disiapkan yaitu:

Tabel 3.4 Instrumen Jawaban Responden

Pertanyaan	Alternatif				Pertanyaan
	Sangat Setuju [Ss]	Setuju [S]	Tidak Setuju [Ts]	Sangat tidak setuju [Sts]	
Negatif					
Positif					

F. Analisis Uji Coba Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui tingkat valid dari penelitian yang digunakan. Sebuah penelitian dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkapkan data dari variabel-variabel yang diteliti secara tepat (Sanaky, 2021,p.436).

Instrumen yang baik dalam suatu penelitian adalah instrumen yang valid dan reliabel. Instrumen dikatakan valid jika instrumen tersebut dapat mengukur sesuatu dengan tepat apa yang hendak diukur. Ada dua jenis validitas untuk instrumen penelitian, yaitu validitas logis dan validitas empiris. Validitas logis sebuah instrumen tersebut telah memenuhi persyaratan berdasarkan hasil penalaran. Kondisi valid tersebut dipandnag sudah terpenuhi karena instrumen telah dirancang dengan baik, mengikuti teori dan ketentuan yang sudah ada. Sementara itu, sebuah instrumen dikatakan memiliki validitas empiris apabila sudah diuji dari pengalaman. Dalam penelitian ini, analisis validitas instrumen penilaian afektif peserta didik menggunakan validitas logis dan empiris. Validitas logis terdiri dari validitas

isi dan validitas konstruksi. Dalam penelitian ini hanya menggunakan validitas isi.

Validitas isi menunjukkan sejauh mana tes dilihat dari isinya memang mengukur apa yang dimaksudkan untuk diukur. Untuk mengetahui tingkat validitas instrumen penilaian yang telah divalidasi oleh dosen ahli maka hasil yang diperoleh dihitung dengan formula aiken (Azwar, 2015,p.113)

Uji validitas diukur menggunakan Person Correlation dengan kriteria apabila signfikansi <0,05 atau 5% (Ghozali, 2018, p. 51). Tujuan melakukan uji validitas dalam penelitian ini yaitu untuk mengukur sejauh mana hubungan antara Stres Kerja, Iklim Kerja dan Kinerja Guru dapat dianggap akurat atau dapat dipercaya. Dengan kata lain, penelitian ini ingin memeriksa sejauh mana pengukuran stres kerja , iklim kerja dan kinerja guru yang peneliti lakukan sesuai dengan teori yang ini ada dan dapat digunakan untuk mengambil kesimpulan yang akurat dalam penelitian.

$$\Sigma \text{ Rumus } V = \frac{\sum s}{[n (c-1)]}$$

Keterangan:

S = r-10

10 = Angka Penilaian validitas yang rendah

C = Angka Penilaian Validitas tertinggi

R = angka yang diberikan oleh penilai

2. Uji Reabilitas

Uji Reabilitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur konsistensi kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2006). Pengujian reabilitas instrumen dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach karena instrumen penelitian ini berbentuk angket dan skala bertingkat. Untuk mengukur reabilitas kuesioner yang diberikan kepada responden. Pengujian reliabilitas menggunakan Alpha Cronbach dengan rentang nilai Alpha Cronbach Suatu instrumen penelitian dikatakan dapat diandalkan (reliable) apabila nilai Cronbach's Alpha $> 0,50$ (Ghozali, 2016). Tujuan uji reabilitas dalam penelitian ini adalah untuk mengukur sejauh mana instrumen atau kuesioner yang peneliti gunakan untuk mengukur Stres Kerja, Iklim Kerja dan Kinerja guru adalah konsisten atau dapat diandalkan.

G. Teknik Analisis Data

Data hasil penelitian perlu dianalisis untuk menginterpretasikan data yang telah terkumpul sekaligus menjawab hipotesis penelitian untuk menganalisis data yang diperoleh selama penelitian, ada beberapa teknik analisis data yang digunakan, yaitu:

1. Analisis Deskriptif

Deskriptif data tentang Kinerja guru, Iklim Kerja dan Stres Kerja dianalisis dengan melihat nilai rata-rata dengan rumus sebagai berikut (Yusuf, 2013, p 62):

$$\bar{X} = \frac{\sum Xn}{n}$$

Keterangan:

$\bar{X}$ = Rata-rata hitung

$\sum$ = Sigma, artinya jumlah

N = populasi dalam distribusi itu

Apabila ada $X_{\{i\}}$ ini berarti dari X pertama sampai ke $X_{\{n\}}$ $X_{\{n\}}$ merupakan lambang untuk yang terakhir dalam N data itu. Analisis deskriptif dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS 29.00 for windows.

Tujuan analisis deskriptif pada penelitian ini adalah memberikan gambaran umum tentang hubungan antara stress kerja, iklim kerja, dan kinerja guru sebelum melakukan analisis statistik yang lebih lanjut. Kemudian dilanjutkan dengan menghitung persentase dari setiap skor masing-masing responden. Analisis data yang dilakukan adalah dengan mendeskripsikan seluruh variabel penelitian, dengan menggunakan rumus (Yusuf, 2013,p.34):

$$P = \frac{f}{n} \times 100$$

Keterangan:

P = Tingkat Persentase jawaban

F = Frekuensi jawaban

N = Jumlah sampel

Deskripsi ketercapaian masing-masing variabel berdasarkan norma kategori diklasifikasikan dengan kriteria sangat tinggi, tinggi, sedang rendah dan sangat rendah. Kategorisasi dilakukan untuk menempatkan individu ke dalam kelompok-kelompok yang terpisah secara berjenjang menurut suatu kontinum berdasarkan atribut yang diukur. Adapun norma kategorisasi dapat dibentuk berdasarkan ketentuan sebagai berikut:

Tabel 3.5: Norma Kategorisasi Variabel Penelitian

No	Skor Nilai	Kategori
1	$x \leq M - 1,5 \text{ SD}$	Sangat Rendah
2	$M - 1,5 \text{ SD} < X \leq M - 0,5 \text{ SD}$	Rendah
3	$M - 0,5 \text{ SD} < X \leq M + 0,5 \text{ SD}$	Sedang
4	$M + 0,5 \text{ SD} < X \leq M + 1,5 \text{ SD}$	Tinggi
5	$X > M + 1,5 \text{ SD}$	Sangat Tinggi

Sumber: (Azwar, 2013, p. 147)

Keterangan:

X = Skor Total

M = Mean (Rata-Rata)

SD = Standar Deviasi

0,5 = Rumus Tetap

1,5 = Rumus Tetap

Untuk Nilai tercapainya responden digunakan klasifikasi menurut arikunto (2010) dalam vegi safida dengan runus (Putra et al., 2023, p. 156)

$$\text{TCR} = \frac{\text{Rata-Rata skor}}{n} \times 100$$

Keterangan:

TCR = Tingkat capaian responden

n = Jumlah jawaban responden

Rentang nilai untuk capaian responden dibagi menjadi lima kriteria yang dapat dilihat pada tabel 3.6 sebagai berikut:

Tabel 3.6 Kriteria Capaian Responden

Persentase tingkat kecapaian responden (TCR)	Kriteria
81% - 100%	Sangat baik
61% - 80%	Baik
41% - 60 %	Cukup
21% - 40%	Kurang Baik
0% - 20%	Tidak Baik

Sumber: Putra et. al., p. 160

2. Uji Persyarat Analisis

Uji prasyarat analisis pada penelitian ini peneliti menggunakan program SPSS 29.0 for windows. Menurut (Sugiyono, 2015) mengungkapkan bahwa uji prasyarat analisis dilakukan untuk agar hasil analisis valid dan dapat diinterpretasikan secara akurat. adapun hasil uji prasyarat analisis sederhana terbagi menjadi uji normalitas, uji linearitas, uji heteroskedastisitas, selanjutnya untuk uji prasyarat analisis berganda yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

a. Uji Prasyarat Analisis Regresi Linear Sederhana

1) Uji Normalitas

(Sumodiningrat, 2007) menyatakan bahwa Uji Normalitas merupakan sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah sebaran

data tersebut berdistribusi normal ataukah tidak. Dalam penelitian ini uji normalitas digunakan uji Shapiro -Wilk Uji S-W dilakukan dengan melihat angka probabilitasnya dengan ketentuan apabila nilai Signifikan $< 0,05$, maka H_0 ditolak. Hal ini berarti ada data residual terdistribusi tidak normal dan apabila Nilai Signifikan $> 0,05$, maka H_0 di terima. Hal ini berarti data resi dual terdistribusi normal (Jelanti, 2020, p.293).

Tujuan melakukan uji normalitas dalam penelitian ini adalah untuk memeriksa data Stres Kerja, Iklim Kerja dan Kinerja guru mengikuti distribusi normal. Apabila pengujian normal, maka hasil perhitungan dapat digeneralisasikan pada populasinya.

2) Uji Linearitas

Menurut Ghozali dalam uji linearitas digunakan untuk menguji apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak dan untuk mengetahui bentuk hubungan antara variabel independent dan dependent. Data yang baik sebaiknya terdapat hubungan yang linear antara variabel independent dan dependent, untuk dasar pengambilan keputusan uji linearitas yaitu apabila nilai signifikansi linear $> 0,05$ maka terdapat hubungan yang linear antara variabel independent dan dependent dan apabila nilai signifikansi linear $< 0,05$ maka tidak terdapat hubungan yang linear antara variabel independent dan dependen (Rohmial, 2016, p.77).

Pada penelitian ini peneliti melakukan uji linearitas karena peneliti ingin melihat keeratan hubungan sebab akibat yang terjadi pada variabel stress kerja, iklim kerja dan kinerja guru.

3) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Duli dalam Uji heteroskedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah di mana terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau disebut homoskedastisitas (Nafiudin et al., 2021). Uji Heteroskedastisitas dalam penelitian ini adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji statistik yang digunakan untuk menilai heteroskedastisitas dalam penelitian ini adalah uji Breusch Pagan. Ghazali dalam Jelanti menyatakan bahwa Uji Breusch Pagan dapat dilakukan dengan meregres nilai absolute residual terhadap variabel independen lain. Dengan tingkat signifikansi 5%, adanya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan kriteria sebagai berikut (Jelanti, 2020, p. 294):

- a) Jika nilai probabilitas variabel independen lebih besar ($>$) dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
- b) Jika nilai probabilitas variabel independen lebih kecil ($<$) dari 0,05 maka terjadi heteroskedastisitas.

b. Uji Prasyarat Analisis Regresi Linear Berganda

1) Uji Normalitas

(Sumodiningrat, 2007) menyatakan bahwa Uji Normalitas merupakan sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal ataukah tidak. Dalam penelitian ini uji normalitas digunakan uji Shapiro -Wilk Uji S-W dilakukan dengan melihat angka probabilitasnya dengan ketentuan apabila nilai Signifikan $< 0,05$, maka H_0 ditolak. Hal ini berarti ada data residual terdistribusi tidak normal dan apabila Nilai Signifikan $> 0,05$, maka H_0 di terima. Hal ini berarti data resi dual terdistribusi normal (Jelanti, 2020, p.293).

Tujuan melakukan uji normalitas dalam penelitian ini adalah untuk memeriksa data Stres Kerja , Iklim kerja dan Kinerja guru mengikuti distribusi normal. Apabila pengujian normal, maka hasil perhitungan dapat digeneralisasikan pada populasinya.

2) Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah terdapat korelasi antara variabel bebas dalam model regresi (Ghozali, 2018, p. 105). Basuki dalam Rohmial mengungkapkan uji multikolinearitas digunakan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi diantara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi

terganggu (Rohmial, 2020, p. 77). Pengujian multikolinearitas dilihat dari besaran VIF (Variance inflation factor) dan Tolerance. Dengan kriteria pengambilan keputusan apabila nilai tolerance $>0,01$ dan nilai $VIF < 10,00$ tidak terjadinya multikolinearitas (Ghozali, 2018)

3) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Duli dalam Uji heteroskedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah di mana terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau disebut homoskedastisitas (Nafiudin et al., 2021). Uji Heteroskedastisitas dalam penelitian ini adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji statistik yang digunakan untuk menilai heteroskedastisitas dalam penelitian ini adalah uji Breusch Pagan. Ghozali dalam Jelanti menyatakan bahwa Uji Breusch Pagan dapat dilakukan dengan meregres nilai absolute residual terhadap variabel independen lain. Dengan tingkat signifikansi 5%, adanya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan kriteria sebagai berikut (Jelanti, 2020, p. 294):

- c) Jika nilai probabilitas variabel independen lebih besar ($>$) dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
- d) Jika nilai probabilitas variabel independen lebih kecil ($<$) dari 0,05 maka terjadi heteroskedastisitas.

Tujuan melakukan uji multikolinearitas dalam penelitian ini adalah untuk memeriksa apakah ada masalah multikolinearitas antara stress kerja dan iklim kerja yang peneliti masukkan ke dalam model analisis regresi.

3. Uji Hipotesis

Menurut Ghazali dan Supratno dalam Christy hipotesis merupakan jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan, sehingga harus diujikan kebenarannya secara empiris (Christy et al., 2017,p.2225).

Pengambilan keputusan dalam uji hipotesis dengan tingkat signifikansi 5% yaitu (Ghozali, 2018,p.78):

- a. Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka tidak ada pengaruh positif secara signifikan antara variabel X terhadap variabel Y.
- b. Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka ada pengaruh positif secara signifikan antara variabel X terhadap variabel Y.

a. Uji Analisis Regresi Linear Sederhana

Menurut Sugiyono analisis regresi linier sederhana adalah didasarkan pada hubungan fungsional dengan satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Analisis linier sederhana digunakan untuk menguji sifat hubungan sebab-akibat antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) sederhana adalah sebuah metode pendekatan untuk permodelan hubungan antara satu variabel dependen dan satu variabel independen. Dalam Analisis Regresi Sederhana, hubungan antara variabel bersifat linier, dimana perubahan pada variabel X akan diikuti oleh perubahan pada variabel Y secara tetap. Sementara pada hubungan non

linier, perubahan variabel X tidak diikuti dengan perubahan variabel Y secara proporsional. Analisis Regresi Sederhana merupakan salah satu teknik analisis yang luas pemakaiannya (Sugiyono, 2014, p. 261)

b. Uji Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda merupakan model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independen. Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018, p. 21).

Dalam contoh penelitian ini uji regresi linear berganda dilakukan untuk mendapatkan gambaran bagaimana variabel independen mempengaruhi variabel dependen yaitu kinerja guru dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05 (Ghozali, 2018, p. 21).

c. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Variabel Y secara parsial atau dapat dikatakan uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa besar variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi-variasi dependen (Ghozali, 2018). Pengujian hipotesis ini akan dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05 atau tingkat keyakinan sebesar 0,95%.

1) Dengan membandingkan nilai Thitung dengan T tabel

a) Apabila $Thitung < T_{tabel}$, maka H_0 diterima

b) Apabila $Thitung > T_{tabel}$, maka H_0 ditolak

2) Dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi

a) Apabila $Sig. > (0,05)$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

b) Apabila $\text{Sig.} < (0,05)$, maka H_0 ditolak dan H_j diterima

d. Uji Simultan (Uji F)

Pada pengujian ini dapat mengetahui apa semua variabel bebas secara bersamaan dan dapat memberikan pengaruh terhadap variabel terikat.

Ada jenis kriteria dalam uji signifikansi:

- 1) Apabila nilai signifikansi < 0.05 , maka variabel independen (X) berpengaruh terhadap variabel dependen (Y)
- 2) Apabila nilai signifikansi $> 0,05$ maka variabel independen (X) tidak berpengaruh terhadap Variabel dependen (Y)

e. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghazali dalam Sumayyah koefisien determinasi (R^2) bertujuan mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerapkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan 1. Nilai R^2 yang kecil dapat diartikan bahwa kemampuan menjelaskan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat sangat terbatas. Sedangkan nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat sangat terbatas. Sedangkan nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat. Kelemahan penggunaan koefisien determinasi R^2 adalah bias terhadap variabel terikat yang ada dalam model (Sumayyah, 2020)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Hasil Uji Coba Instrumen

a. Hasil Uji Validitas

Pengujian validitas dalam penelitian ini akan dilakukan terlebih dahulu perhitungan statistik untuk mencari nilai r hitung dengan menggunakan SPSS 21. Setelah itu dilakukan perhitungan untuk mencari r table dengan menggunakan rumus $df = n - k$ sehingga didapatkan hasil $df = 71 - 2 = 69$ dengan nilai r table sebesar 0,254 .

Kemudian hasil r hitung dan r table dibandingkan untuk mendapatkan validitas dengan ketentuan r hitung $>$ r tabel. Adapun keterangan perhitungan uji validitas variabel (X1) stress kerja, Iklim kerja (X2), dan Kinerja Guru (Y) dapat dilihat pada tabel berikut :

1) Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja (X1)

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Variabel X1 (Stress Kerja)

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1 .	X1.1	0,768	0,254	Valid
2 .	X1.2	0,724	0,254	Valid
3 .	X1.3	0,703	0,254	Valid
4 .	X1.4	0,865	0,254	Valid
5 .	X1.5	0,848	0,254	Valid
6 .	X1.6	0,778	0,254	Valid
7 .	X1.7	0,776	0,254	Valid
8 .	X1.8	0,757	0,254	Valid
9 .	X1.9	0,710	0,254	Valid
10 .	X1.10	0,748	0,254	Valid
11 .	X1.11	0,791	0,254	Valid

12 .	X1.12	0,758	0,254	Valid
13 .	X1.13	0,772	0,254	Valid
14 .	X1.14	0,758	0,254	Valid
15 .	X1.15	0,792	0,254	Valid
16 .	X1.16	0,736	0,254	Valid
17 .	X1.17	0,733	0,254	Valid
18 .	X1.18	0,772	0,254	Valid
19 .	X1.19	0,739	0,254	Valid
20 .	X1.20	0,802	0,254	Valid
21 .	X1.21	0,847	0,254	Valid
22 .	X1.22	0,712	0,254	Valid
23 .	X1.23	0,783	0,254	Valid
24 .	X1.24	0,791	0,254	Valid

Sumber : Data yang diolah 2025

tabel 4.1 terlihat secara keseluruhan item pernyataan X1 terdapat 24 item valid. Sehingga 24 butir pernyataan dapat dipercaya dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

2) Hasil Uji Validitas Variabel Iklim Kerja

Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Variabel X2 (Iklim Kerja)

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1 .	X1.1	0,809	0,254	Valid
2 .	X1.2	0,870	0,254	Valid
3 .	X1.3	0,779	0,254	Valid
4 .	X1.4	0,861	0,254	Valid
5 .	X1.5	0,866	0,254	Valid
6 .	X1.6	0,837	0,254	Valid
7 .	X1.7	0,802	0,254	Valid
8 .	X1.8	0,751	0,254	Valid
9 .	X1.9	0,807	0,254	Valid
10 .	X1.10	0,766	0,254	Valid
11 .	X1.11	0,765	0,254	Valid
12 .	X1.12	0,855	0,254	Valid
13 .	X1.13	0,838	0,254	Valid
14 .	X1.14	0,851	0,254	Valid
15 .	X1.15	0,801	0,254	Valid

16 .	X1.16	0,865	0,254	Valid
17 .	X1.17	0,856	0,254	Valid
18 .	X1.18	0,863	0,254	Valid
19 .	X1.19	0,850	0,254	Valid
20 .	X1.20	0,852	0,254	Valid
21 .	X1.21	0,847	0,254	Valid

Sumber : Data yang diolah 2025

Berdasarkan tabel 4.2 terlihat secara keseluruhan item pernyataan X2 terdapat 21 item yang valid. Sehingga 21 butir pernyataan dapat dipercaya dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

3) Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Guru

Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Variabel Y (Kinerja Guru)

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1 .	X1.1	0,884	0,254	Valid
2 .	X1.2	0,674	0,254	Valid
3 .	X1.3	0,556	0,254	Valid
4 .	X1.4	0,660	0,254	Valid
5 .	X1.5	0,884	0,254	Valid
6 .	X1.6	0,497	0,254	Valid
7 .	X1.7	0,703	0,254	Valid
8 .	X1.8	0,773	0,254	Valid
9 .	X1.9	0,745	0,254	Valid
10 .	X1.10	0,575	0,254	Valid
11 .	X1.11	0,307	0,254	Valid
12 .	X1.12	0,663	0,254	Valid
13 .	X1.13	0,884	0,254	Valid
14 .	X1.14	0,674	0,254	Valid
15 .	X1.15	0,556	0,254	Valid
16 .	X1.16	0,660	0,254	Valid
17 .	X1.17	0,867	0,254	Valid
18 .	X1.18	0,497	0,254	Valid
19 .	X1.19	0,730	0,254	Valid
20 .	X1.20	0,773	0,254	Valid
21 .	X1.21	0,732	0,254	Valid
22 .	X1.22	0,575	0,254	Valid

23 .	X1.23	0,730	0,254	Valid
24 .	X1.24	0,673	0,254	Valid
25 .	X1.25	0,867	0,254	Valid
26 .	X1.26	0,674	0,254	Valid
27 .	X1.27	0,540	0,254	Valid
28 .	X1.28	0,660	0,254	Valid
29 .	X1.29	0,884	0,254	Valid
30 .	X1.30	0,497	0,254	Valid
31 .	X1.31	0,703	0,254	Valid
32 .	X1.32	0,773	0,254	Valid
33 .	X1.33	0,758	0,254	Valid
34 .	X1.34	0,575	0,254	Valid
35 .	X1.35	0,703	0,254	Valid
36 .	X1.36	0,663	0,254	Valid
37 .	X1.37	0,867	0,254	Valid
38 .	X1.38	0,674	0,254	Valid
39 .	X1.39	0,571	0,254	Valid
40 .	X1.40	0,660	0,254	Valid
41 .	X1.41	0,867	0,254	Valid
42 .	X1.42	0,513	0,254	Valid
43 .	X1.43	0,730	0,254	Valid
44 .	X1.44	0,773	0,254	Valid
45 .	X1.45	0,732	0,254	Valid

Sumber : Data yang diolah 2025

Berdasarkan tabel 4.3 terlihat secara keseluruhan item pernyataan Y terdapat 45 butir item yang valid, sehingga 45 butir pernyataan dapat dipercaya dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

b. Uji Reabilitas

Uji reabilitas dilakukan dengan metode *Cronbach Alpha* menggunakan aplikasi SPSS 21.

1) Hasil Uji Reabilitas Variabel Stres Kerja

Adapun hasil output uji reabilitas variabel stress kerja dapat diketahui pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.4 Uji Reabilitas Variabel Stres Kerja (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.970	24

Berdasarkan tabel diatas uji reabilitas variabel stress kerja didapatkan nilai *Cronbach Alpha* $0,970 > 0,50$, Sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan untuk stress kerja adalah reliabel atau konsisten. Reliabel suatu instrumen menunjukkan bahwa instrumen stres kerja menghasilkan data yang konsisten dan stabil jika digunakan berulang kali dalam kondisi yang sama.

2) Hasil Uji Reabilitas Variabel Iklim Kerja (X2)

Adapun hasil output uji reabilitas variabel Iklim Kerja dapat diketahui pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.5 Uji Reabilitas Variabel Iklim Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.977	21

Berdasarkan tabel 4.5 diatas uji reabilitas variabel Iklim Kerja didapatkan nilai *Cronbach Alpha* $0,977 > 0,50$, sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan untuk Iklim Kerja adalah reliabel atau konsisten. Reliabel suatu instrumen menunjukkan bahwa instrumen Iklim Kerja menghasilkan data yang konsisten dan stabil jika digunakan berulang kali dalam kondisi yang sama.

3) Hasil Uji Reabilitas Variabel Kinerja Guru (Y)

Adapun hasil output uji reabilitas variabel kinerja guru dapat diketahui pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.6 Uji Reabilitas Variabel Kinerja Guru (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,977	45

Berdasarkan tabel 4.6 diatas uji reabilitas variabel Kinerja Guru didapatkan nilai *Cronbach Alpha* $0,977 > 0,50$, sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan untuk Kinerja Guru adalah reliabel atau konsisten. Reliabel suatu instrumen menunjukkan bahwa instrument kinerja guru menghasilkan data yang konsisten dan stabil jika digunakan berulang kali dalam kondisi yang sama.

2. Hasil Analisis Data

a. Analisis Deskriptif

1) Responden berdasarkan jenis kelamin

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada 71 responden yang merupakan guru mengajar di SMK Negeri 2 Sungai Penuh, diperoleh karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin. Persentase jumlah responden berdasarkan jenis kelamin dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.7 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1.	Laki-Laki	35	49,2 %
2.	Perempuan	36	50,7 %
Total		71	100 %

Berdasarkan tabel diatas dijelaskan bahwa guru yang mengajar di SMK Negeri 2 Sungai Penuh yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 35 guru (49,2%) dan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 36 guru (50,7%). Untuk melihat hasil dari data yang terdapat pada tabel diatas dapat dilihat di lampiran 2 pada halaman 97.

2) Responden berdasarkan usia

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada 71 responden yang merupakan guru mengajar di SMK Negeri 2 Sungai Penuh, diperoleh karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin. Persentase jumlah responden berdasarkan jenis kelamin dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.8 Karakteristik Responden berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase
1.	25-29 Tahun	15	21,10 %
2.	30-34 Tahun	20	28,10 %
3.	35-39 Tahun	30	42,20 %
4.	>40 Tahun	6	8,40 %
Total		71	100 %

Berdasarkan tabel 4.8 diatas dijelaskan bahwa guru yang mengajar di SMK Negeri 2 Sungai Penuh dengan usia 25-29 Tahun sebanyak 15 guru (21,10%). Usia 30-34 Tahun sebanyak 20 guru (28,10%). Usia 35-39 Tahun sebanyak 30 guru (42,20%). Usia >40 sebanyak 6 guru (8,40%). Untuk melihat hasil dari data yang terdapat pada tabel diatas dapat dilihat di lampiran 2 pada halaman 97.

3) Responden berdasarkan pendidikan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada 71 responden yang merupakan guru mengajar di SMK Negeri 2 Sungai Penuh, diperoleh karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin. Persentase jumlah responden berdasarkan jenis kelamin dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.9 Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
1.	D3	0	0
2.	S1	66	92,00%
3.	S2	5	7%
4.	S3	0	0
Total		71	100%

Berdasarkan tabel 4.9 diatas dijelaskan bahwa guru yang mengajar di SMK Negeri 2 Sungai Penuh dengan Tingkat Pendidikan S1 sebanyak 66 guru (92,00%). Tingkat Pendidikan S2 sebanyak 5 guru (7%). Untuk melihat hasil dari data yang terdapat pada tabel diatas dapat dilihat di lampiran 2 halaman 97.

b. Analisis Deskriptif Ketercapaian Variabel

1) Kinerja Guru (Y)

Untuk mendapatkan nilai deskriptif ketercapaian variabel terlebih dahulu dilakukan perhitungan statistic dengan menggunakan SPSS 21, untuk mendapatkan nilai standar deviasi dengan hasil sebesar 21,49 Setelah itu nilai tersebut digunakan untuk melakukan perhitungan interval skor pada variabel Kinerja guru (untuk Langkah perhitungannya dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.10 Distribusi Frekuensi dan Persentase Kinerja Guru Berdasarkan Kategori

Interval Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase
$X \leq 116,06$	Sangat Rendah	6	8,4%
$116,06 < X \leq 137,55$	Rendah	17	23,9%
$137,55 < X \leq 159,04$	Sedang	28	39,4%
$159,04 < X \leq 180,53$	Tinggi	15	21,1%
$X < 180,53$	Sangat Tinggi	5	7%
Total		71	100%

Sumber: Data yang diolah 2026

Dari tabel diatas terlihat bahwa dari jumlah keseluruhan sampel yang berjumlah 71 responden keterangan tentang tingkat pengaruh Kinerja Guru di SMK Negeri 2 Sungai Penuh yaitu 6 responden (8,4%) tergolong dalam kategori sangat rendah, 17 responden (23,9%) tergolong dalam kategori rendah, 28 responden (39,4%) tergolong kategori sedang, 15 responden (21,1%) tergolong tinggi dan 5 responden (7%) tergolong dalam kategori sangat tinggi. Adapun langkah distribusi frekuensi dan persentase dapat dilihat di lampiran 2 pada halaman 97.

Untuk hasil ketercapaian responden secara umum dilihat dari hasil rata-rata variabel (menggunakan SPSS) dengan nilai sebesar 148,30%. Sehingga ketercapaian responden secara umum pada kategori sedang.

2) Stres Kerja (X1)

Untuk mendapatkan nilai deskriptif ketercapaian variabel terlebih dahulu dilakukan perhitungan statistik dengan menggunakan SPSS 21, untuk mendapatkan nilai standar deviasi dengan hasil sebesar 6,15

Setelah itu nilai tersebut digunakan untuk melakukan perhitungan interval skor pada variabel Stres Kerja (untuk Langkah perhitungannya dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.11 Distribusi Frekuensi dan Persentase Stres Kerja Berdasarkan Kategori

Interval Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase
$X \leq 50,33$	Sangat Rendah	7	9,8%
$50,33 < X \leq 56,48$	Rendah	17	23,9%
$56,48 < X \leq 62,63$	Sedang	21	29,5%
$62,63 < X \leq 68,78$	Tinggi	22	30,9%
$X < 68,78$	Sangat Tinggi	4	5,6%
Total		71	100%

Dari tabel diatas terlihat dari jumlah keseluruhan sampel yang berjumlah 71 responden diperoleh keterangan tentang tingkat pengaruh stress kerja di SMK Negeri 2 Sungai Penuh yaitu 7 responden (9,8%) tergolong dalam ketegori sangat rendah, 17 responden (23,9%) tergolong dalam kategori rendah, 21 responden (29,5%) tergolong dalam kategori sedang, 22 responden (30,9%) tergolong dalam kategori tinggi, 4 responden (5,6%) tergolong dalam ketegori sangat tinggi. Adapun langkah dan persentase dapat dilihat di lampiran 2 pada halaman 97.

Untuk hasil ketercapaian responden secara umum dilihat dari hasil rata-rata variabel (menggunakan SPSS) dengan nilai sebesar 59,56%. Sehingga ketercapaian responden secara umum pada kategori sedang.

3) Iklim Kerja (X2)

Untuk mendapatkan nilai deskriptif ketercapaian variabel terlebih dahulu dilakukan perhitungan statistik dengan menggunakan SPSS 21, untuk mendapatkan nilai standar deviasi dengan hasil sebesar 5,43. Setelah itu nilai tersebut digunakan untuk melakukan perhitungan interval skor pada variabel Iklim Kerja (untuk Langkah perhitungannya dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.12 Distribusi Frekuensi dan Persentase Iklim Kerja Berdasarkan Kategori

Interval Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase
$X \leq 43,99$	Sangat Rendah	5	7%
$43,99 < X \leq 49,42$	Rendah	19	26,7%
$49,42 < X \leq 54,85$	Sedang	20	28,1%
$54,85 < X \leq 60,28$	Tinggi	22	30,9%
$X < 60,28$	Sangat Tinggi	5	7%
Total		71	100%

Sumber: Data yang diolah 2026

Dari tabel diatas terlihat bahwa dari jumlah keseluruhan sampel yang berjumlah 71 responden keterangan tentang tingkat pengaruh Iklim Kerja di SMK Negeri 2 Sungai Penuh yaitu 5 responden (7%) tergolong dalam kategori sangat rendah, 19 responden (26,7%) tergolong dalam kategori rendah, 20 responden (28,1%) tergolong kategori sedang, 22 responden (30,9%) tergolong tinggi dan 5 responden (7%) tergolong dalam kategori sangat tinggi. Adapun langkah distribusi frekuensi dan persentase dapat dilihat di lampiran 2 pada halaman 97.

Untuk hasil ketercapaian responden secara umum dilihat dari hasil rata-rata variabel (menggunakan SPSS) dengan nilai sebesar 52,14%. Sehingga ketercapaian responden secara umum pada kategori sedang.

c. Uji Prasyarat Analisis

1) Uji Prasyarat Analisis Regresi Linear Sederhana

a) Uji Normalitas

Pengujian Normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan SPSS 21, yaitu *Shapiro-Wilk*. Uji *Shapiro-Wilk* lebih sering digunakan karena menghasilkan angka-angka yang lebih detail dan hasilnya dapat dipercaya. Suatu persamaan regresi dapat dikatakan normal apabila nilai probabilitas *Shapiro-Wilk* lebih besar dari 0,5. Hasil uji *Shapiro-Wilk* dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.13 Uji Normalitas Stres Kerja dan Kinerja Guru

	<i>Shapiro-Wilk</i>		
	<i>Statistic</i>	<i>df</i>	<i>Sig</i>
Stres Kerja	,984	71	,526
Kinerja Guru	,986	71	,641

Sumber: SPSS 21.0

Berdasarkan Hasil Uji Normalitas menggunakan Shapiro Wilk test pada tabel 4.13 diperoleh hasil output dengan nilai signifikansi stress kerja sebesar $0,526 > 0,05$ dan nilai kinerja Guru sebesar $0,641 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa data memiliki penyebaran (berdistribusi) normal. Terdistribusi normal berarti data sampel stress kerja dan kinerja guru terwakili dengan baik oleh populasi dari kedua variabel tersebut, sehingga dapat dijadikan sebagai pedoman untuk penelitian selanjutnya.

Tabel 4.14 Uji Normalitas Iklim Kerja dan Kinerja Guru

	<i>Shapiro-Wilk</i>		
	<i>Statistic</i>	<i>df</i>	<i>Sig</i>
Iklim Kerja	0,986	71	0,605
Kinerja Guru	0,986	71	0,641

Sumber : SPSS.21

Berdasarkan Hasil Uji Normalitas menggunakan Shapiro Wilk test pada g diperoleh hasil output dengan nilai signifikansi Iklim Kerja sebesar $0,605 > 0,05$ dan nilai kinerja Guru sebesar $0,641 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa data memiliki penyebaran (berdistribusi) normal. Terdistribusi normal berarti data sampel Iklim Kerja dan Kinerja Guru terwakili dengan baik oleh populasi dari kedua variabel tersebut. Sehingga dapat dijadikan sebagai pedoman untuk penelitian selanjutnya.

b) Uji Linearitas

Pengujian Linearitas dalam penelitian menggunakan SPSS 21. Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear secara signifikan atau tidak. Korelasi yang baik seharusnya terdapat hubungan yang linear antara variabel independen dan variabel dependen. Dengan kriteria suatu data dikatakan linear apabila nilai signifikansi $> 0,05$. Berikut hasil output lineritas variabel stress kerja dan kinerja guru pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.15 Uji Linearitas Stres Kerja dan Kinerja Guru

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja guru * stress kerja	Between Groups	(Combined)	8.460.763	23	367.859	.724	.797
		Linearity	2.253.785	1	2.253.785	4.436	.041
		Deviation from Linearity	6.206.978	22	282.135	.555	.932
	Within Groups		23.878.420	47	508.051		
	Total		32.339.183	70			

Berdasarkan hasil uji lineritas pada tabel 4.15 menunjukkan bahwa tabel ANOVA diperoleh nilai Deviation from Linearity sebesar $0,932 > 0,05$ berarti tidak terdapat penyimpangan dari pola hubungan linear antar dua variabel, serta nilai Linearity sebesar $0,041 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear kedua variabel yaitu variabel Stress kerja (X1) dan variabel Kinerja guru (Y).

Tabel 4.16 Uji Linearitas Iklim Kerja dan Kinerja Guru

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja guru * iklim kerja	Between Groups	(Combined)	13309,535	22	604,979	1,526	0,110
		Linearity	2447,532	1	2447,532	6,174	0,017
		Deviation from Linearity	10862,004	21	517,238	1,305	0,220
	Within Groups		19029,648	48	396,451		
	Total		32339,183	70			

Berdasarkan hasil uji lineritas pada tabel 4.16 menunjukkan bahwa tabel ANOVA diperoleh nilai Deviation from Linearity sebesar $0,220 > 0,05$ yang berarti bahwa tidak terdapat penyimpangan dari pola hubungan linear antar dua variabel, serta

nilai Linearity sebesar $0,017 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear kedua variabel yaitu variabel Iklim Kerja (X2) dan variabel Kinerja guru (Y).

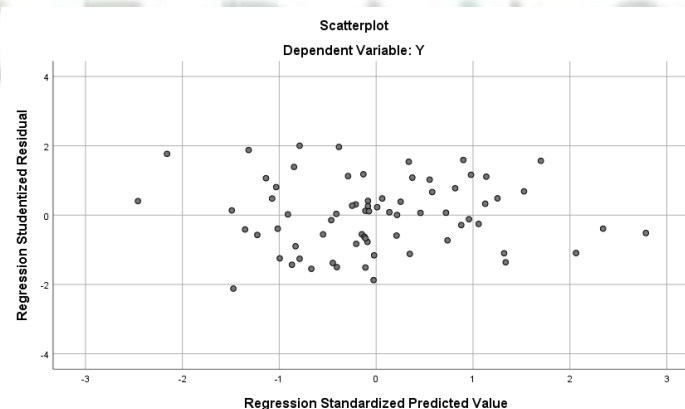
c) Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dalam penelitian ini akan dilakukan terlebih dahulu perhitungan statistik dengan menggunakan SPSS 21.

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Mendeteksi adanya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan Scatter plot dengan dasar kriteria dalam pengambilan keputusan pada pengujian ini yaitu:

- Titik data menyebar diatas dan dibawah atau sekitar angka 0.
- Titik-titik tidak berkumpul hanya diatas dan dibawah saja.
- Penyebaran titik-titik data tidak boleh berpola.

Hasil uji Scatter Plot dapat dilihat pada gambar 4.1 dengan menggunakan SPSS 21 sebagai berikut:



Gambar 4.1 Uji heteroskedastisitas Grafik-Scatterplot

Hasil uji heteroskedastisitas dari gambar 4.1 menunjukkan bahwa garatik Scatter Plot antara SRESID dan ZPRED menunjukkan pola penyebaran, dimana titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi Kinerja Guru berdasarkan stress kerja dan iklim kerja.

Uji heteroskedastisitas juga dapat dilakukan dengan menggunakan uji glesjer. Uji glesjer digunakan untuk memperkuat hasil grafik Scatter plot. Jika nilai probabilitas $> 0,05$ maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Hasil uji Glesjer dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.17 Uji Heteroskedastisitas Uji Glasjer

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-4.163	17.091		-.244	.808
	X1	.079	.232	.042	.340	.735
	X2	.305	.262	.143	1.161	.250

a. Dependent Variable: Abs_RES

Berdasarkan uji glesjer diatas, diketahui bahwa nilai signifikan variabel stress kerja (X1) sebesar 0,735 dan variabel iklim kerja (X2) sebesar 0,250. Maka dapat disimpulkan tidak terjadi Heteroskedastisitas pada model regresi karena kedua variabel tersebut memiliki nilai signifikan diatas 0,05. Sehingga model

regresi layak dipakai untuk memprediksi Kinerja guru berdasarkan stress kerja dan iklim kerja.

2) Uji Prasyarat Analisis Regresi Linear Berganda

a) Uji Normalitas

Pengujian Normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan SPSS 21, yaitu Shapiro-Wilk. Uji Shapiro-Wilk lebih sering digunakan karena menghasilkan angka-angka yang lebih detail dan hasilnya dapat dipercaya. Suatu persamaan regresi dapat dikatakan normal apabila nilai probabilitas Shapiro-Wilk lebih besar dari 0,05.

Hasil uji Shapiro-Wilk dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.18 Uji Normalitas Stress Kerja, Iklim Kerja dan Kinerja Guru

	Tests of Normality					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kinerja guru	0,081	71	.200*	0,986	71	0,641
Stres Kerja	0,069	71	.200*	0,984	71	0,526
Iklim Kerja	0,084	71	.200*	0,986	71	0,605

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

a. Lilliefors Significance Correction

Berdasarkan Hasil Uji Normalitas menggunakan Shapiro Wilk test pada tabel 4.18 diperoleh hasil output dengan nilai signifikansi stress kerja sebesar 0,526 dan nilai Iklim kerja sebesar $0,605 > 0,05$ dan nilai kinerja Guru sebesar $0,641 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa data memiliki penyebaran (berdistribusi) normal. Tersistribusi normal berarti bahwa data sampel stress kerja, iklim

kerja dan kinerja guru terwakili dengan baik oleh populasi dari ketiga variabel tersebut. Sehingga dapat dijadikan sebagai pedoman untuk penelitian selanjutnya.

b) Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas ini bertujuan untuk membuktikan ada tidaknya hubungan yang linear antara dua variabel bebas (Independent). Untuk mengetahui suatu model regresi bebas dari Multikolinearitas, maka model regresi tersebut harus mempunyai nilai tolerance > 0.10 dan nilai VIF (Variance Inflation Factor) $< 10,00$. Hasil uji nilai tolerance dan VIF dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.19 Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Stres Kerja	.946	1.057
Iklim Kerja	.946	1.057

Sumber : SPSS 2.1

Berdasarkan hasil pengujian diatas diketahui nilai tolerance variabel Stres Kerja (X1) dan Iklim Kerja (X2) yakni $0,946 > 0,10$. Dan kemudian nilai VIF (Variance Inflation Factor) Stres Kerja (X1) dan Iklim Kerja (X2) yakni $1,057 < 10,00$. Dapat disimpulkan tidak terjadinya multikolinearitas atau dengan kata lain tidak adanya pengaruh atau hubungan antara dua variabel Stres Kerja dan Iklim Kerja.

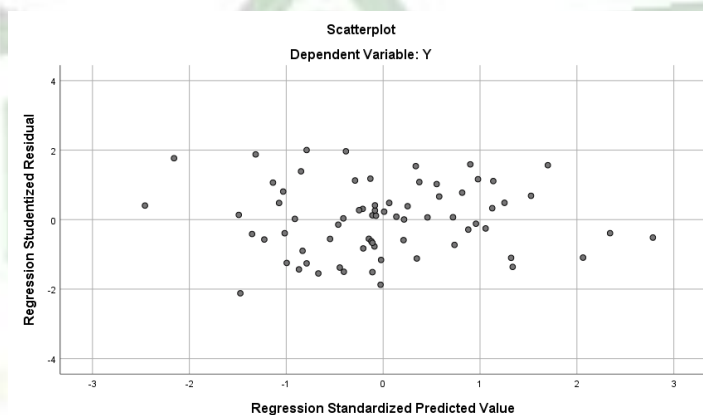
c) Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dalam penelitian ini akan dilakukan terlebih dahulu perhitungan statistik dengan

menggunakan SPSS 21. Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Mendeteksi adanya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan Scatter plot dengan dasar kriteria dalam pengambilan keputusan pada pengujian ini yaitu:

1. Titik data menyebar diatas dan dibawah atau sekitar angka 0.
2. Titik-titik tidak berkumpul hanya diatas dan dibawah saja.
3. Penyebaran titik-titik data tidak boleh berpola.

Hasil uji Scatter Plot dapat dilihat pada gambar 4.2 dengan menggunakan SPSS 21 sebagai berikut:



Hasil uji heteroskedastisitas dari gambar 4.2 menunjukkan bahwa grafik Scatter Plot antara SRESID dan ZPRED menunjukkan pola penyebaran, dimana titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi

layak dipakai untuk memprediksi Kinerja Guru berdasarkan stress kerja dan iklim kerja.

Uji heteroskedastisitas juga dapat dilakukan dengan menggunakan uji glesjer. Uji glesjer digunakan untuk memperkuat hasil grafik Scatter plot. Jika nilai probabilitas $> 0,05$ maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Hasil uji Glesjer dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.20 Uji Heteroskedastisitas Uji Glasjer

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-4.163	17.091		-.244	.808
	X1	.079	.232	.042	.340	.735
	X2	.305	.262	.143	1.161	.250

a. Dependent Variable: Abs_RES

Berdasarkan uji glesjer diatas, diketahui bahwa nilai signifikan variabel stress kerja (X1) sebesar 0,735 dan variabel iklim kerja (X2) sebesar 0,250. Maka dapat disimpulkan tidak terjadi Heteroskedastisitas pada model regresi karena kedua variabel tersebut memiliki nilai signifikan diatas 0,05. Sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi Kinerja guru berdasarkan stress kerja dan iklim kerja.

3) Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan uji terhadap suatu pernyataan dengan menggunakan metode statistik sehingga hasil pengujian dapat dinyatakan cara statistik. Dengan melakukan pengujian statistik

terhadap hipotesis, dapat diputuskan apakah hipotesis dapat diterima atau ditolak. Pengambilan keputusan dalam uji hipotesis dengan tingkat signifikansi 5% yaitu (Ghozali, 2018,p.78):

- a. Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka tidak ada pengaruh positif secara signifikan antara variabel X terhadap variabel Y.
- b. Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka ada pengaruh positif secara signifikan antara variabel X terhadap variabel Y.

a. Pengaruh Stres Kerja (X1) terhadap Kinerja Guru (Y)

1) Uji Regresi Linear Sederhana

Uji regresi linear sederhana bertujuan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel yaitu antara variabel X terhadap variabel Y dengan menggunakan persamaan regresi:

Tabel 4.21 Uji Regresi Sederhana Stres Kerja terhadap Kinerja Guru

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	187.896	7.999	
Stres Kerja	-1.361	.136	-.769

a. *Dependent Variable:* Kinerja Guru

Sumber : Data yang diolah 2026

Catatan

B : Nilai arah sebagai penentu ramalan (prediksi)

Std. Error : Kesalahan baku

Beta : Nilai patokan berkisar 0 hingga 1

T : Koefisien uji t

Sig : Signifikansi hubungan antar variabel

Berdasarkan tabel diatas kolom B pada constant (a) adalah 187,896 sedangkan nilai Stres Kerja (b) adalah -1,361. Sehingga gambaran persamaan regresi sebagai berikut:

- a) Berdasarkan persamaan regresi menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 187,896. Nilai konstanta (a) menunjukkan bahwa besarnya dari nilai kinerja guru (Y). Maka kinerja guru tersebut mengalami peningkatan 187,896.
- b) Berdasarkan nilai koefisien regresi variabel Stres Kerja (X1) sebesar -1,361. yang berarti bahwa adanya pengaruh yang negatif antara Stres Kerja dengan kinerja guru, jika Stres Kerja pada guru menurun maka kinerja guru akan meningkat.

2) Uji t

Pengujian uji t dalam penelitian ini akan dilakukan terlebih dahulu perhitungan statistik untuk mencari nilai t hitung dengan menggunakan SPSS 21. Setelah itu dilakukan perhitungan untuk mencari t tabel dengan menggunakan rumus $df = n - k$ sehingga didapatkan hasil $df = 71 - 2 = 69$ dengan nilai t tabel sebesar 1,995 (lampiran).

Kemudian hasil t hitung dan t tabel dibandingkan untuk mendapatkan uji t atau signfikansi dengan ketentuan t hitung

> t tabel. Adapun keterangan perhitungan uji t atau uji signifikansi variabel Stres Kerja (X1) terhadap Kinerja Guru (Y) dapat dilihat dibawah ini:

Tabel 4.22 Hasil Uji t Signifikansi Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru

Model	t	sig
Constant	23.489	.000
Stres Kerja	-9.999	.000

Sumber : data yang diolah 2026

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 4.22 diatas menunjukkan bahwa:

Variabel Stres Kerja memiliki nilai signifikansi sebesar ,000 < 0,05 dengan nilai t hitung -9.999 > 1,667 t tabel maka dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis pertama Ha diterima dan Ho ditolak sehingga Stres Kerja guru mempunyai pengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja guru.

b. Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru

1) Uji Regresi Linear sederhana

Tabel 4.23 Uji Regresi Sederhana Iklim kerja terhadap Kinerja Guru

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
Model		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	50.514	7.386	
	Iklim kerja	1.057	.120	.728

Catatan

B : Nilai arah sebagai penentu ramalan (prediksi)

Std. Error : Kesalahan baku

Beta : Nilai patokan berkisar 0 hingga 1

T : Koefisien uji t

Sig : Signifikansi hubungan antar variabel

Berdasarkan tabel diatas kolom B pada constant (a) adalah 50,514 sedangkan nilai (b) adalah 1.057. Sehingga gambaran persamaan regresi sebagai berikut:

a) Berdasarkan persamaan regresi menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 50,514. Nilai konstanta (a) menunjukkan bahwa besarnya dari nilai kinerja guru (Y). Maka kinerja guru tersebut mengalami peningkatan 50,514.

b) Berdasarkan nilai koefisien regresi variabel Iklim Kerja (X2) sebesar 1,057 yang berarti ketika terjadi kenaikan satu satuan untuk variabel Iklim Kerja maka akan diikuti kenaikan dalam kinerja guru sebesar 1,057 satuan dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan atau tetap. Maka dinyatakan bahwa adanya pengaruh yang positif antara Ilim Kerja

dengan kinerja guru, jika Iklim Kerja pada guru meningkat maka kinerja guru akan meningkat.

2) Uji t

Pengujian uji t dalam penelitian ini akan dilakukan terlebih dahulu perhitungan statistik untuk mencari nilai t hitung dengan menggunakan SPSS 21. Setelah itu dilakukan perhitungan untuk mencari t tabel dengan menggunakan rumus $df = n - k$ sehingga didapatkan hasil $df = 71 - 2 = 69$ dengan nilai t tabel sebesar 1,995 (lampiran).

Kemudian hasil t hitung dan t tabel dibandingkan untuk mendapatkan uji t atau signifikansi dengan ketentuan $t_{hitung} > t_{tabel}$. Adapun keterangan perhitungan uji t atau uji signifikansi variabel Iklim Kerja (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y) dapat dilihat dibawah ini:

Tabel 4.24 Hasil Uji t Signifikansi Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru

Model	t	sig
(Constant)	6.839	.000
Iklim Kerja	8.810	.000

Sumber : data yang diolah 2026

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 4.24 diatas menunjukkan bahwa:

Variabel Iklim Kerja memiliki nilai signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$ dengan nilai t hitung $8.810 > 1,995$ t tabel maka dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis pertama H_a diterima dan H_o ditolak sehingga Iklim Kerja mempunyai pengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja guru.

c. Pengaruh Stres Kerja (X1) dan Iklim Kerja (X2) terhadap Kinerja Guru (Y)

1) Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel dependen dengan menggunakan data variabel independen yang sudah diketahui besarnya dengan menggunakan persamaan regresi pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.25 Hasil Uji Regresi Linear Berganda Stres Kerja dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru

		Coefficients ^a		
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	137.531	21.951	
	Stres Kerja	-.923	.222	-.522
	Iklim Kerja	.446	.182	.307

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Data Yang diolah di SPSS.21

Berdasarkan tabel 4.25 persamaan regresi linear berganda yang dihasilkan dan ditentukan dengan nilai-nilai yang tercantum pada kolom B yaitu:

- 1) Berdasarkan persamaan regresi menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 137.531. Nilai konstanta (a) menunjukkan bahwa besarnya dari nilai Kinerja Guru (Y). Maka Kinerja Guru tersebut mengalami peningkatan 137.531.
- 2) Berdasarkan nilai koefisien regresi variabel Stres Kerja (X1) sebesar -0.923 yang berarti ketika terjadi penurunan satu satuan untuk variabel Stres Kerja maka akan diikuti kenaikan dalam Kinerja Guru -0.923 satuan dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan atau tetap. Maka dinyatakan bahwa adanya pengaruh yang Negatif antara Stres Kerja dengan Kinerja Guru, jika Stres Kerja pada guru menurun maka Kinerja Guru akan meningkat.
- 3) Berdasarkan nilai koefisien regresi variabel Iklim Kerja (X2) sebesar 0.446 yang berarti ketika terjadi kenaikan satu satuan untuk variabel Iklim kerja maka akan diikuti kenaikan dalam kinerja guru sebesar 0.446 satuan dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan atau tetap. Maka dinyatakan bahwa adanya pengaruh yang Positif antara Iklim Kerja dengan Kinerja Guru, jika Iklim Kerja pada guru meningkat maka Kinerja Guru akan meningkat.

2) Uji t

Pengujian uji t dalam penelitian ini akan dilakukan terlebih dahulu perhitungan statistik untuk mencari nilai t hitung dengan

menggunakan SPSS 21. Setelah itu dilakukan perhitungan untuk mencari t tabel dengan menggunakan rumus $df = n - k$ sehingga didapatkan hasil $df = n - k - 1 = 71 - 1 - 2 = 68$ dengan nilai t tabel sebesar 1,995 (lampiran).

Kemudian hasil t hitung dan t tabel dibandingkan untuk mendapatkan uji t dengan ketentuan $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$. Adapun keterangan perhitungan uji t atau variable Stres Kerja (X1) dan Iklim Kerja (X2) terhadap Kinerja Guru (Y) dapat dilihat dibawah ini:

Tabel 4.26 Uji t Stres Kerja dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Guru

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	137.531	21.951		6.265	.000
	Stres Kerja	-.923	.222	-.522	-4.159	.000
	Iklim Kerja	.446	.182	.307	2.451	.017

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

3) Uji F

Analisis uji statistik F (simultan) bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh secara bersama-sama dan signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian uji F dalam penelitian ini akan dilakukan terlebih dahulu perhitungan statistik untuk mencari nilai F hitung dengan menggunakan SPSS 21. Setelah itu dilakukan perhitungan untuk mencari F tabel dengan menggunakan rumus $df = n - k$ sehingga

didapatkan hasil $df = 71 - 2 = 69$ dengan nilai F tabel sebesar 3,13 (lampiran).

Kemudian hasil t hitung dan t tabel dibandingkan untuk mendapatkan uji t dengan ketentuan t hitung $>$ t tabel. Adapun keterangan perhitungan uji t atau variabel Stres Kerja (X1) dan Iklim Kerja (X2) terhadap Kinerja Guru (Y) dapat dilihat dibawah ini:

Pada penelitian ini variabel independen yaitu Stres Kerja (X1) dan Iklim kerja (X2) serta variabel dependen yaitu Kinerja Guru (Y). Berikut hasil uji t dibawah ini:

Tabel 4.27 Uji F Stres Kerja dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Guru

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	42662.831	2	21331.415	56.625	.000 ^b
	Residual	25616.747	68	376.717		
	Total	68279.577	70			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan tabel 4.27 diatas hasil uji F (simultan) dapat diketahui bahwa nilai F tabel sebesar $56.625 > 3.13$ nilai F hitung maka dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis ketiga diterima H_a diterima dan H_o ditolak yang berarti Stres Kerja (X1) dan Iklim Kerja (X2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru (Y).

d. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh model dalam rangka menerangkan variansi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan 1. Jika angka koefisien determinasi semakin mendekati 1, maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen semakin tinggi. Berikut merupakan hasil dari koefisien determinasi (R^2) pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.28 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.790 ^a	.625	.614	19.409

a. Predictors: (Constant), Iklim kerja, Stres Kerja

Berdasarkan tabel 4.28 diatas hasil uji koefisien determinasi untuk variable Stres Kerja dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Guru, maka dengan melihat nilai R Square dapat diketahui besar pengaruh Stres Kerja dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 2 Sungai Penuh adalah sebesar 0,790 atau 79%. Hal ini menunjukkan bahwa besar pengaruh Stres Kerja dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 2 Sungai Penuh sebesar 79%. Sementara selebihnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

B. Pembahasan

Dalam penelitian ini peneliti ingin mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen yakni stress kerja berpengaruh terhadap kinerja guru dan iklim kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK Negeri 2 Sungai Penuh. Selain itu, peneliti juga ingin mengetahui seberapa besar pengaruh kedua variabel independen terhadap variabel dependen yaitu stres kerja dan iklim kerja terhadap kinerja guru di SMK Negeri 2 Sungai Penuh.

1. Pengaruh Stres Kerja (X_1) terhadap Kinerja Guru (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja guru di SMK Negeri 2 Sungai Penuh. Berdasarkan hasil uji regresi linear sederhana, diketahui nilai t hitung sebesar -9,999 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ serta nilai koefisien regresi sebesar -1,361. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan skor stres kerja akan diikuti dengan penurunan skor kinerja guru sebesar -1,361. Dengan demikian, dapat disimpulkan terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara variabel stres kerja (X_1) terhadap variabel kinerja guru (Y).

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa stres kerja (X_1) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y) di SMK Negeri 2 Sungai Penuh. Hal ini mengindikasikan bahwa Stres kerja merupakan kondisi ketegangan akibat tekanan pekerjaan, baik dari tuntutan waktu maupun kecemasan, yang memberikan dampak yang nyata dalam menurunkan kinerja guru di SMK Negeri 2 Sungai Penuh. Artinya, peningkatan stres kerja diikuti oleh penurunan kinerja guru yang dapat terlihat

pada berbagai aspek. Tekanan waktu terlihat dari banyaknya tugas seperti penyusunan RPP dan penilaian yang harus diselesaikan secara bersamaan, sehingga guru kurang optimal dalam mengenal karakteristik siswa, misalnya hanya menyampaikan materi secara umum tanpa memperhatikan perbedaan kemampuan. Selain itu, guru cenderung menggunakan metode ceramah yang cepat tanpa variasi, tidak mengembangkan kurikulum (misalnya hanya menggunakan perangkat lama), serta pembelajaran menjadi kurang interaktif karena tidak sempat membuat media atau kegiatan praktik. Dampak lainnya terlihat pada kurangnya pembimbingan potensi siswa seperti tidak mendampingi lomba, komunikasi yang terbatas karena guru fokus pada penyampaian materi, serta evaluasi yang dilakukan secara terburu-buru tanpa umpan balik. Di sisi lain, kecemasan akibat tuntutan kinerja dan supervisi juga turut memperkuat penurunan kinerja guru, dimana guru menjadi kurang percaya diri dalam berinteraksi dengan siswa, ragu mencoba metode baru, dan cenderung bermain aman dalam pembelajaran. Hal ini menyebabkan proses belajar menjadi kaku, kurang kreatif, minim motivasi kepada siswa, komunikasi kurang hangat (misalnya guru mudah marah), serta penilaian menjadi tidak konsisten. Dengan demikian, tekanan waktu dan kecemasan sebagai indikator stres kerja secara nyata berkontribusi terhadap menurunnya kualitas kinerja guru dalam berbagai aspek.

Kecemasan merupakan salah satu faktor penting dalam stres kerja yang turut memberikan dampak nyata terhadap penurunan kinerja guru di SMK Negeri 2 Sungai Penuh, yang dapat muncul akibat tuntutan kinerja, penilaian dari kepala sekolah, maupun harapan terhadap hasil belajar siswa. Kondisi ini

memengaruhi berbagai aspek kinerja guru, seperti dalam mengenal karakteristik peserta didik, dimana guru menjadi kurang percaya diri dalam berinteraksi sehingga tidak mampu memahami kondisi siswa secara mendalam. Dalam penguasaan teori belajar dan prinsip pembelajaran, guru cenderung ragu menerapkan metode baru, misalnya enggan mencoba model pembelajaran inovatif karena takut tidak berhasil. Pada aspek pengembangan kurikulum, guru lebih memilih bermain aman, seperti hanya mengikuti buku paket tanpa melakukan pengembangan sesuai kebutuhan siswa. Kegiatan pembelajaran pun menjadi kaku dan kurang kreatif karena guru lebih fokus menghindari kesalahan. Selain itu, dalam pengembangan potensi peserta didik, guru kurang memberikan motivasi karena dirinya sendiri berada dalam kondisi cemas. Komunikasi dengan peserta didik juga menjadi kurang hangat, misalnya guru terlihat tegang saat mengajar sehingga siswa merasa kurang nyaman, dan dalam penilaian serta evaluasi, guru cenderung bersikap subjektif atau tidak konsisten karena dipengaruhi oleh kondisi emosional. Dengan demikian, kecemasan sebagai bagian dari stres kerja berkontribusi terhadap menurunnya kualitas kinerja guru dalam berbagai aspek.

Kemudian ciri dari kinerja guru yang meningkat yaitu kemampuan guru dalam menyusun rencana pembelajaran, melaksanakan pembelajaran dan kemampuan guru dalam menjalin hubungan antar pribadi guru dan siswa (Tarbiyah & Smh, 2014, p. 61). Berikutnya ciri kinerja guru yang meningkat menurut (Timor et al., 2018, p. 24) mengatakan bahwa kinerja guru yang baik adalah guru yang melaksanakan evaluasi atau penilaian hasil belajar siswa.

Berdasarkan penjelasan diatas, menunjukkan bahwa stres kerja memiliki hubungan yang negatif terhadap hasil kerja guru.

Dengan adanya pengaruh negatif stress kerja terhadap kinerja guru sejalan juga diungkapkan oleh (Jalil, 2020, p. 122) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang pegawai. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri para pegawai berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Menurut (Waloni et al., 2022, p. 2303) Penyebab stress kerja antara lain adalah organisasi kerja yang buruk (perancangan pekerjaan dan sistem kerja, serta pengelolaan pekerjaan tersebut), desain kerja yang buruk (kurangnya kendali terhadap proses kerja), manajemen yang buruk, kondisi kerja yang tidak memuaskan dan kurangnya dukungan dari rekan kerja dan pengawas. Menurut (Husnalia et al., n.d., p. 88) stres kerja adalah suatu tanggapan penyesuaian diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individu dan atau proses psikologi yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan dari luar (lingkungan), situasi atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis dan atau fisik berlebihan kepada seseorang. Kinerja guru adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang akan dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya selaku pendidik dan pengajar (Nation & Programe, 2015, p. 22)

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Oleh (Rizki & Indrawati, 2023, p. 25020) hasil analisis diperoleh hasil persamaan regresi antara stress kerja dengan kinerja guru yaitu dengan nilai R Square sebesar 0,710 atau 71,0%. Hasil ini juga didukung dengan beberapa penelitian sebelumnya seperti penelitian (No Title, 2022, p. 102) menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai koefisien R Square sebesar 0,541 atau 54,1%. Jadi dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami guru, maka semakin rendah kinerja guru di SMK Negeri 2 Sungai Penuh. Sebaliknya, apabila tingkat stres kerja guru dapat ditekan atau diminimalkan, maka kinerja guru akan mengalami peningkatan. Oleh karena itu, pengelolaan stres kerja menjadi hal yang penting dalam upaya meningkatkan kinerja guru secara optimal di SMK Negeri 2 Sungai Penuh.

2. Pengaruh Iklim Kerja (X2) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan hasil penelitian menunjukan bahwa iklim kerja dapat dipengaruhi oleh kinerja guru. hal ini dibuktikan dengan hasil penelitian bahwa hasil regresi linear sederhana menunjukkan iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai t hitung sebesar 8,810 dan nilai signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$ dengan koefisien regresi sebesar 1,057 hal ini mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam variabel iklim kerja akan meningkatkan kinerja guru sebesar 1,057 satuan.

Dari hasil penelitian diatas disimpulkan bahwa iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru yang dimana jika iklim kerja guru

tinggi maka kinerja gurupun juga mengalami peningkatan, sebagaimana dijelaskan Oleh Hoy & Miskel Iklim kerja yang baik ditandai dengan adanya hubungan kerja yang harmonis, komunikasi yang terbuka, kepemimpinan yang suportif, serta lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif. Kondisi tersebut mampu meningkatkan kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya (Hoy & Miskel, 2013).

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim kerja di SMK Negeri 2 Sungai Penuh mempengaruhi kinerja guru, Iklim kerja di SMK Negeri 2 Sungai Penuh menunjukkan adanya hubungan yang kuat dan bermakna dalam meningkatkan kinerja guru, yang dapat dianalisis melalui keterkaitan antara kondisi lingkungan kerja dengan pelaksanaan tugas profesional guru. Kesesuaian (conformity) dalam penempatan guru sesuai bidang keahlian serta dukungan fasilitas dan kesejahteraan yang memadai mendorong guru untuk bekerja lebih optimal, sehingga mereka mampu mengenal karakteristik peserta didik secara lebih mendalam dan menerapkan pembelajaran yang tepat. Tanggung jawab (responsibility) yang tinggi, didukung oleh iklim kerja yang kondusif, membuat guru lebih disiplin dalam menyusun perangkat pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran, serta melakukan evaluasi secara berkelanjutan. Standar (standards) yang jelas terkait jam kerja, beban mengajar, dan sistem penilaian memberikan pedoman yang terarah bagi guru dalam menjalankan tugasnya, sehingga berdampak pada meningkatnya kualitas penguasaan teori belajar dan penerapan prinsip pembelajaran yang efektif.

Selanjutnya, adanya penghargaan (reward) bagi guru berprestasi menjadi motivasi eksternal yang memperkuat semangat kerja guru untuk terus meningkatkan kualitas pembelajaran, termasuk dalam mengembangkan kurikulum dan mengoptimalkan potensi peserta didik. Kejelasan (clarity) mengenai peran, tugas, serta hak dan kewajiban kerja membantu guru menjalankan fungsi profesionalnya dengan lebih terstruktur, sehingga mampu membangun komunikasi yang baik dengan peserta didik serta menciptakan pembelajaran yang mendidik. Di sisi lain, semangat tim (team spirit) yang terbangun melalui kerja sama antar guru dalam berbagai kegiatan sekolah turut menciptakan suasana kerja yang harmonis, yang berdampak pada meningkatnya kreativitas dan inovasi dalam proses pembelajaran.

Dengan demikian, semakin baik iklim kerja yang tercipta di sekolah, maka semakin tinggi pula kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya, mulai dari mengenal karakteristik peserta didik, menguasai teori pembelajaran, mengembangkan kurikulum, melaksanakan pembelajaran yang mendidik, hingga melakukan evaluasi secara berkelanjutan. Hal ini menunjukkan bahwa iklim kerja yang kondusif tidak hanya memberikan kenyamanan dalam bekerja, tetapi juga secara nyata mendorong peningkatan kualitas kinerja guru dalam mencapai tujuan pendidikan.

Berdasarkan teori (Universitas et al., 2019, p. 238) faktor iklim kerja yang baik menggambarkan suasana dan hubungan kerja antara sesama guru, antara guru dengan kepala sekolah, antara guru dengan tenaga kependidikan lainnya serta antar dinas dilingkungannya. Berikutnya menurut teori (Santiari & Dantes, 2020, p. 6) ciri Iklim kerja yang positif adalah iklim kerja sekolah

yang menunjukkan hubungan yang akrab satu dengan yang lainnya, gotong royong, bertanggungjawab, kepuasan kerja, prestasi, motivasi tinggi, tepat waktu, musyawarah mufakat, nyaman, tanpa merasa tertekan dan sebagainya. guru menciptakan hubungan yang harmonis seperti hubungan kerja yang terjalin positif antara kepala sekolah dan para majlis guru hal ini akan meningkatkan kenyamanan kerja. Kemudian ciri dari kinerja guru yang meningkat yaitu kemampuan guru dalam menyusun rencana pembelajaran, melaksanakan pembelajaran dan kemampuan guru dalam menjalin hubungan antar pribadi guru dan siswa (Supardi, 2014).

Hasil ini juga didukung oleh beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, penelitian yang dilakukan oleh (Rahayu, 2023) menyatakan bahwa hasil penelitian terdapat pengaruh positif yang signifikan antara iklim kerja terhadap kinerja guru dengan hasil nilai t hitung sebesar $3,741 > t$ tabel dengan nilai signifikansi sebesar $0,000$. Selanjutnya penelitian (Hamid et al., n.d., p. 14) menunjukkan bahwa iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan hasil nilai R Square $0,516$ atau $51,6\%$. Jadi dapat disimpulkan bahwa semakin baik iklim kerja guru maka akan semakin meningkat kinerja guru tersebut.

3. Pengaruh Stres Kerja (X_1) dan Iklim Kerja (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda pada penelitian ini didapatkan hasil nilai konstanta (a) menunjukkan bahwa besar dari nilai kinerja guru (Y), variabel stress kerja dan iklim kerja dinyatakan konstan dengan nilai kinerja guru sebesar $137,531$ dengan tingkat nilai signifikansi

sebesar 0,000 dan nilai R Square 0,625. Hal ini menunjukkan bahwa besar pengaruh stress kerja dan iklim kerja terhadap kinerja guru di SMK Negeri 2 Sungai Penuh sebesar 62,5%. Sehingga diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Stres Kerja (X1) dan Iklim Kerja (X2) terhadap Kinerja Guru (Y).

Dari hasil penelitian diatas sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan (Selye et al., 1946) menyatakan bahwa Stress guru dan Iklim Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, guru yang memiliki Stress yang tidak berlebih cenderung memiliki kinerja yang lebih baik, lebih berdidikasi, lebih termotivasi, dan lebih berkontribusi dalam mencapai tujuan lembaga penelitian, diketahui bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang bersifat negatif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 2 Sungai Penuh. Hal ini terlihat dari kondisi ketegangan kerja yang dialami guru, baik dalam bentuk tekanan waktu maupun kecemasan, yang secara nyata berdampak pada penurunan kualitas pelaksanaan tugas profesional. Peningkatan tekanan waktu, seperti banyaknya tuntutan administratif dan pembelajaran yang harus diselesaikan secara bersamaan, menyebabkan guru tidak mampu menjalankan pembelajaran secara optimal. Guru cenderung kurang mendalami karakteristik peserta didik, menggunakan metode yang monoton, tidak mengembangkan kurikulum secara inovatif, serta melaksanakan evaluasi secara terburu-buru. Kondisi ini diperkuat oleh adanya kecemasan akibat tuntutan kinerja dan supervisi, yang membuat guru menjadi kurang percaya diri, ragu dalam menerapkan metode pembelajaran baru, serta cenderung menghindari risiko dalam proses pembelajaran.

Akibatnya, pembelajaran menjadi kurang kreatif, komunikasi dengan peserta didik tidak berjalan efektif, serta pengembangan potensi siswa tidak maksimal. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami guru, maka semakin menurun kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya, yang menunjukkan adanya hubungan negatif yang signifikan antara stres kerja dan kinerja guru.

Di sisi lain, iklim kerja menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 2 Sungai Penuh. Iklim kerja yang kondusif, yang tercermin dari kesesuaian penempatan guru, adanya tanggung jawab yang jelas, standar kerja yang terarah, penghargaan terhadap kinerja, kejelasan peran, serta semangat kerja sama antar guru, mampu mendorong peningkatan kinerja guru secara nyata. Guru yang bekerja dalam lingkungan yang mendukung akan lebih termotivasi untuk melaksanakan tugasnya secara optimal, mulai dari mengenal karakteristik peserta didik, menguasai teori dan prinsip pembelajaran, hingga mengembangkan kurikulum dan melaksanakan evaluasi secara berkelanjutan. Dukungan fasilitas dan suasana kerja yang harmonis juga memungkinkan guru untuk lebih kreatif dan inovatif dalam proses pembelajaran, serta mampu membangun komunikasi yang efektif dengan peserta didik. Selain itu, adanya penghargaan dan kerja sama tim semakin memperkuat semangat kerja guru dalam mengembangkan potensi siswa. Oleh karena itu, semakin baik iklim kerja yang tercipta di sekolah, maka semakin meningkat pula kinerja guru, yang menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara iklim kerja dan kinerja guru.

Secara keseluruhan, temuan ini menegaskan bahwa kinerja guru tidak hanya dipengaruhi oleh faktor internal individu, tetapi juga oleh kondisi lingkungan kerja. Stres kerja yang tinggi menjadi hambatan utama dalam optimalisasi kinerja, sedangkan iklim kerja yang kondusif menjadi faktor pendorong utama dalam meningkatkan kualitas kinerja guru. Dengan demikian, upaya peningkatan kinerja guru di SMK Negeri 2 Sungai Penuh perlu diarahkan pada pengelolaan stres kerja serta penciptaan iklim kerja yang mendukung, agar guru mampu melaksanakan seluruh kompetensi pembelajaran secara efektif dan berkelanjutan.

Menurut (Kosnin & Lee, 2008, p. 40) menyatakan bahwa ciri-ciri dari stress kerja yaitu menunjukkan bahwa salah satu faktor stres ialah hubungan interpersonal. Hubungan ini adalah penting untuk membina jaringan dukungan yang baik antara guru-guru di sekolah demi kepentingan dan pembangunan komuniti bersama. adanya keinginan guru untuk mengembangkan kompetensi pribadi yang dapat memberikan keterlibatan dalam sebuah lembaga pendidikan. Selanjutnya ciri-ciri stress kerja guru seperti yang diungkapkan oleh (Satria & Muhammad, 2025, p. 250) yaitu Stres kerja dalam konteks pendidikan diartikan sebagai respons psikologis, fisiologis, dan perilaku yang timbul akibat ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu untuk mengelolanya guru yang memiliki sikap tanggungjawab atau kewajiban untuk membuat perubahan yang baik dalam suatu lembaga. Selanjutnya Berdasarkan teori (Pengalaman et al., 2018, p. 549) faktor iklim kerja yang baik ditandai dengan adanya suasana kebersamaan, saling kerja sama dan sikap gotong

royong antar anggota organisasi, sehingga organisasi terbebas dari suasana saling mencurigai dan saling memusuhi apa pun iklim yang hendak ditumbuhkan, iklim itu harus berfasilitas yang memadai seperti ruang kelas yang nyaman, pencahayaan, serta tata ruang yang baik. Berikutnya menurut teori (Santiari & Dantes, 2020, p. 6) ciri Iklim kerja yang positif adalah iklim kerja sekolah yang menunjukkan hubungan yang akrab satu dengan yang lainnya, gotong royong, bertanggungjawab, kepuasan kerja, prestasi, motivasi tinggi, tepat waktu, musyawarah mufakat, nyaman, tanpa merasa tertekan dan sebagainya. guru menciptakan hubungan yang harmonis seperti hubungan kerja yang terjalin positif antara kepala sekolah dan para majlis guru hal ini akan meningkatkan kenyamanan kerja.

Kemudian ciri dari kinerja guru yang meningkat yaitu kemampuan guru dalam menyusun rencana pembelajaran, melaksanakan pembelajaran dan kemampuan guru dalam menjalin hubungan antar pribadi guru dan siswa (Tarbiyah & Smh, 2014). Berikutnya ciri kinerja guru yang meningkat menurut (Saud, 2013) mengatakan bahwa kinerja guru yang baik adalah guru yang melaksanakan evaluasi atau penilaian hasil belajar siswa. Berdasarkan penjelasan diatas, menunjukkan bahwa stres kerja memiliki hubungan yang searah dan penting terhadap hasil kerja guru.

Temuan penelitian ini didukung dengan beberapa penelitian (Sari et al., 2022) sebelumnya, salah satunya penelitian menyatakan bahwa Stres Kerja dan Iklim Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,568 Artinya (56,8%) perubahan pada variabel independen yaitu kinerja guru (Y) dapat

dijelaskan oleh variabel dependen yaitu Stres Kerja (X1) dan Iklim Kerja (X2) Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh (Robbins, 1996) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel stress kerja, iklim kerja terhadap kinerja guru dengan nilai koefisien determinasi nilai R Square sebesar 0,52 atau 52%. Ini menunjukkan bahwa variabel kinerja guru yang dapat dijelaskan oleh variabel stress kerja, Iklim kerja dan kompetensi sebesar 52%.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stress kerja dan iklim kerja terhadap kinerja guru di SMK Negeri 2 Sungai Penuh Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh Stress terhadap kinerja guru di SMK Negeri 2 Sungai Penuh. Hal ini dibuktikan dengan hasil hipotesis pertama yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara negatif antara stress kerja (X1) terhadap Kinerja guru (Y). Artinya semakin menurun stress kerja guru maka semakin meningkat kinerja guru di SMK Negeri 2 Sungai Penuh.
2. Terdapat pengaruh iklim kerja terhadap kinerja guru di SMK Negeri 2 Sungai Penuh. Hal ini dibuktikan dengan hasil hipotesis kedua yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara iklim kerja (X2) terhadap kinerja guru (Y). Artinya semakin meningkat iklim kerja guru maka akan semakin meningkat kinerja guru di SMK Negeri 2 Sungai Penuh.
3. Terdapat pengaruh stress kerja dan iklim kerja terhadap kinerja guru hal ini dibuktikan dengan hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan negatif antara stress kerja (X1) dan iklim kerja (X2) terhadap kinerja guru (Y). Artinya semakin menurun stress kerja dan iklim kerja meningkat maka akan semakin meningkat Kinerja guru di SMK Negeri 2 Sungai Penuh.

B. Saran

Adapun saran-saran yang dapat diberikan dengan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Guru diharapkan mampu mengelola stres kerja dengan baik melalui pengaturan waktu yang lebih efektif, pengendalian emosi, serta menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja. Guru juga perlu menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kondisi pribadi agar tetap dapat menjalankan tugas secara optimal. Selain itu, pihak sekolah diharapkan memberikan perhatian terhadap kondisi kerja guru dengan menciptakan lingkungan yang nyaman, pembagian beban kerja yang seimbang, serta menyediakan kegiatan atau pelatihan yang dapat membantu guru dalam mengatasi stres, sehingga kinerja guru dapat terus meningkat secara berkelanjutan.
2. Bagi pihak sekolah diharapkan untuk lebih memperhatikan dan mengelola tingkat stres kerja guru melalui berbagai upaya seperti penyelenggaraan program pelatihan manajemen stres, pembinaan mental dan emosional, serta pemberian dukungan yang memadai dalam pelaksanaan tugas. Selain itu, sekolah juga perlu menjaga dan meningkatkan kualitas lingkungan kerja fisik yang nyaman serta menciptakan iklim kerja yang harmonis antara kepala sekolah, guru, dan staf.

3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat dilakukan pada jenjang sekolah yang berbeda untuk memperkaya kajian empiris mengenai pengaruh stress kerja dan iklim kerja terhadap kinerja guru, serta dapat mempertimbangkan variabel lain seperti kepemimpinan kepala sekolah atau faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja guru.



BIBLIOGRAFI

- Ackah, D. (2014). The Impact of Motivation on Employee Performance in the Manufacturing Industry in Ghana. *Global Journal of Management Studies and Researches*, 1(5), 291–310.
- Adolph, R. (2016a). *PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU SAAT PANDEMI COVID-19 (STUDI KASUS PADA SMK CENDIKA BANGSA KEPANJEN MALANG) SKRIPSI*. 19(1861201046), 1–23.
- Adolph, R. (2016b). 済無No Title No Title No Title. 1–23.
- Amtu, O., Makulua, K., Matital, J., & Pattiruhu, C. M. (2020). Improving student learning outcomes through school culture, work motivation and teacher performance. *International Journal of Instruction*, 13(4), 885–902. <https://doi.org/10.29333/iji.2020.13454a>
- Ayu, I., Martini, O., Rahyuda, I. K., Sintaasih, D. K., & Saroyeni, P. (2018). The Influence of Competency on Employee Performance through Organizational Commitment Dimension. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 20(2), 29–37. <https://doi.org/10.9790/487X-2002082937>
- Caryono, S. (2010). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Budaya Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Pada SLTA di Bawah Yayasan Muhammadiyah Se Kabupaten Purworejo. *Jurnal Bisnis: Teori Dan Implementasi*, 1(1), 44–62.
- Cochran-Smith, M. (2003). Teaching quality matters. *Journal of Teacher Education*, 54(2), 95–98. <https://doi.org/10.1177/0022487102250283>
- Elyati, E., Idi, A., & Samiha, Y. T. (2022). Sekolah/Madrasah Sebagai Organisasi. *Jurnal Pendidikan Islam*, 173–190. <http://jurnal.staialhidayahbogor.ac.id/index.php/ei/article/view/3376%0Ahttp://jurnal.staialhidayahbogor.ac.id/index.php/ei/article/viewFile/3376/1355>
- Fabiana Meijon Fadul. (2019). *Kesulitan Belajar Bagi Siswa di SD*. 1–17.
- Fallis, A. (2020). Pengertian Sekolah Dasar. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Febrina Subagia, N. K. T., Yudana, M., & Hendra Divayana, D. G. (2019). Kontribusi Supervisi Klinis Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, Iklim Kerja Dan Tunjangan Profesi Terhadap Kepuasan Kerja Guru TK di Kecamatan Kuta Utara. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 10(2), 101–110. <https://doi.org/10.23887/japi.v10i2.2796>
- Fish, B. (2020). No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における健康関連指標に関する共分散構造分析Title. 2507(February), 1–9.

- Fitrianti, Y. (2022). *Kinerja guru profesional sekolah dasar*. 3(1), 8–14.
- fyfit safetri. (2021).
- Gaol, N. T. L. (2021). Faktor-Faktor Penyebab Guru Mengalami Stres di Sekolah. *Educational Guidance and Counseling Development Journal*, 4(1), 17–28.
- Goris, J. R., Vaught, B. C., & Pettit, J. D. (2000). Effects of Communication Direction on Job Performance and Satisfaction: A Moderated Regression Analysis. *The Journal of Business Communication* (1973), 37(4), 348–368. <https://doi.org/10.1177/002194360003700402>
- Gujarati, D., & Porter, D. (2010). No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における健康関連指標に関する共分散構造分析Title. 1–103.
- Hakim, L., & Mustaqiem. (2016). Sistem Informasi Penilaian Kinerja Guru Pada Sma Negeri 2 Sampit Berbasis Desktop. *Jurnal Penelitian Dosen FIKOM (UNDA)*, 5(2), 1–6.
- Hamid, D. H. A., Ag, M., Fakultas, D., Dqg, X., Shuirupdqfh, S., Whfklqj, L. Q., Lv, S., & Ri, R. Q. H. (n.d.). *Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Bandar Lampung Keywords : Pendahuluan*.
- Hee, O. C., Ang, D., Qin, H., Kowang, T. O., Husin, M., & Ping, L. L. (2019). Exploring the Impact of Communication on Employee Performance. *International Journal of Recent Technology and Engineering (IJRTE)*, 8(November), 654–658. <https://doi.org/10.35940/ijrte.C1213.1083S219>
- Hendrawan, A. (2018). *PENGARUHNIA TERHADAP KINERJA GURU*. 3, 1–13.
- Hubeis, A. V. S., & Matindas, K. (2018). The Influence of Communication Skills Toward Job Performance of The State Civil Apparatus. *Jurnal Studi Pemerintahan*, 9(3), 93–419.
- Husnalia, S., Samsul, E., Mufarohah, A., Manajemen, J., Kesuma, S., & Blitar, N. (n.d.). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Guru pada Madrasah Aliyah Negeri 1 Blitar*. 86–97.
- Ibrahim, R., Boerhannoeddin, A., & Bakare, K. K. (2017). The effect of soft skills and training methodology on employee performance. *European Journal of Training and Development*, 41(4), 388–406. <https://doi.org/10.1108/EJTD-08-2016-0066>
- Jalil, A. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Kota Palu. *Jurnal Ilmu Perbankan Dan Keuangan Syariah*, 1(2), 117–134. <https://doi.org/10.24239/jipsya.v1i2.14.117-134>
- Jamal, M. (2011). Job Stress, Job Performance and Organizational Commitment in a Multinational Company: An Empirical Study in Two Countries. *International Journal of Business and Social Sciences*, 2(20), 20–29.

Joel, S. (2022). Kinerja Guru. In *Jurnal Ekonomi Manajemen* (Vol. 2, Issue 2).

Kementerian Pendidikan dan Budaya. (2011). Kemendikbud 2011. *Laporan Akuntabilitas Kinerja Mendikbud*, 7(9), 1–189.

Kosnir, A. M., & Lee, T. A. N. S. E. W. (2008). *DAN STRES KERJA GURU Kajian tentang kepuasan kerja dalam kalangan guru telah menarik perhatian para penyelidik dari pelbagai negara . Penurunan tahap kepuasan kerja para guru boleh mengakibatkan kemerosotan mutu kerja dan peningkatan kecelaruan psikologi dan stres kerja dalam kalangan guru (Troman dan Wook , 2000). Aspek-aspek ini boleh mempengaruhi semangat , motivasi dan kesanggupan guru-guru untuk memaksimumkan potensi pengajaran mereka (Schulz dan Teddlie , 1989). Pada masa yang sama , isu stres dalam kalangan guru telah menjadi isu yang besar dan hangat dalam masyarakat (Kyriacou , 1987). Kesan negatif akibat daripada stres bukan lagi merupakan masalah peribadi yang harus ditanggung oleh pekerja itu sahaja , tetapi stres juga merupakan satu masalah kepada majikan , organisasi ataupun kerajaan serta menjejaskan kesihatan mental dan fizikal golongan ini (Chua Bee Seok , 2004). Dari segi hubungan , stres dan kepuasan kerja mempunyai hubungan timbal-balik . Dalam kerjaya perguruan , guru-guru telah melaporkan tahap stres kerja yang tinggi mengakibatkan tahap kepuasan kerja yang rendah (Galloway , et al . , 1984 ; Kyriacou dan Sutcliffe , 1979). Tahap profesionalisme dan integriti guru hanya dapat dipertingkatkan lagi jika mereka dapat memaksimumkan kepuasan kerja dan meminimumkan stres kerja dalam bidang kerjaya mereka . Terdapat kajian-kajian lepas yang menunjukkan kepuasan kerja dan stres berkait rapat dengan personaliti seseorang . Sebagai contoh , dalam satu kajian jangka panjang , Staw , Bell dan Clausen (1986) mendapati personaliti seseorang individu di peringkat kanak-kanak mempengaruhi kepuasan kerja mereka dalam alam pekerjaan semasa peringkat dewasa . Dapatan tersebut telah membangkitkan minat para penyelidik untuk meneruskan kajian dalam hal ini (Judge , et al . , 2002). Pelbagai model dan teori telah dibentuk untuk mengkaji hubungan antara personaliti dengan kepuasan kerja (Brief , 1998 dan Motowidlo , 1996). Holland (1973) turut mencadangkan bahawa pepadanan personaliti dengan persekitaran kerja akan membawa peningkatan kepuasan dalam kerjaya yang telah dipilih oleh individu berkenaan . Selain itu , hasil penyelidikan telah menunjukkan personaliti bukan sahaja boleh meramalkan kepuasan kerja (Brief dan Atieh , 1987 ; Jackson dan Schuler , 1985) , tetapi juga stres kerja (Mikkelsen dan Gundersen , 2003 ; Motowidlo , et al . , 1986). Pengaruh personaliti terhadap stres kerja dapat dilihat menerusi pelbagai model yang meleta.... 48, 33–47.*

Kristanti, S., & Febriana, T. (2016). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja Factors Affecting To the Work Stress. *Jurnal Ecopsy*, 28–32.

Mangkunegara, A. A. A. P., & Puspitasari, M. (2015). Kecerdasan Emosi Guru, Stres Kerja, Dan Kinerja Guru Sma. *Jurnal Kependidikan: Penelitian Inovasi Pembelajaran*, 45(2), 144.

- Mathematics, A. (2016). *BAB 11 menurut para ahli*. 14, 1–23.
- Muspawi, M. (2021). Strategi Peningkatan Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 21(1), 101. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v21i1.1265>
- Nation, U., & Programe, D. (2015). *Upaya peningkatan kinerja guru*. 3, 15–25.
- No Title. (2022).
- Novia Khoirunnisa Siregar, F., & Thomas, P. (2015). Pagaruh Disiplin Kerja dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru Ekonomi/ Akuntansi di SMA Negeri Se-Kabupaten Wonosobo. *Economic Education Analysis Journal*, 4(1), 172–177. <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eeaj>
- Pengalaman, P., Guru, K., & Dan, I. K. (2018). *KOMPETENSI PROFESIONAL GURU TERHADAP*.
- Pohan, R. (2019). Pengaruh Iklim Kerja dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Pekanbaru. *AL-USWAH: Jurnal Riset Dan Kajian Pendidikan Agama Islam*, 2(1), 1. <https://doi.org/10.24014/au.v2i1.6680>
- Purwani Puji Utami. (n.d.). 8(021).
- Putra, E., & Bustami, Y. (2023). Does Certification Program Affect Teacher Performance? Evidence from Sungai Penuh City, Indonesia. *Al-Aulia: Jurnal Pendidikan Dan Ilmu-Ilmu Keislaman*, 9(1), 27–40. <https://doi.org/10.46963/aulia.v9i1.917>
- Rahayu, N. S. (2023). *No Title*.
- Ritonga, N. A. (2020). Peran Kepala Sekolah dalam Menciptakan Iklim Kerja yang kondusif di SD IT Ummi Aida Medan. *Continuous Education: Journal of Science and Research*, 1(1), 43–55. <https://doi.org/10.51178/ce.v1i1.24>
- Rizki, H., & Indrawati, N. (2023). *Pengaruh Kepemimpinan dan Stres Kerja terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 3 Kota Solok*. 7, 25016–25023.
- Robbins, S. P. (1996). *Seventh Edition*.
- Sandra, R. (2015). Konsep Stres Kerja Guru Bimbingan dan Konseling. *Jurnal EDUCATIO: Jurnal Pendidikan Indonesia*, 1(2002), 80–85.
- Santiari, L. P., & Dantes, K. R. (2020). *JURNAL ADMINISTRASI PENDIDIKAN INDONESIA*. 11(1), 1–10.
- Sarah, S. (2018). *Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap psychological well-being pada polisi wanita*.
- Sari, H. F., Ekawarna, E., & Sulistiyo, U. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(1), 1204–1211. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v4i1.2113>

- Satria, R., & Muhammad, A. F. (2025). *Faktor Penyebab Stres Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Guru : Tinjauan Literatur Komprehensif*. *Faktor Penyebab Stres Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Guru : Tinjauan Literatur Komprehensif*. 5(1).
- Selye, H., Selye, H., & Stress, T. (1946). *Chapter 1 . What is Stress ?*
- SHAIKH, M. R., TUNIO, R. A., & SHAH, I. A. (2017). Factors Affecting to Employeeâ€™s Performance. A Study of Islamic Banks. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, 7(1). <https://doi.org/10.6007/ijarafms/v7-i1/2722>
- shonubi, A. O., & Akintaro, A. A. (2016). The Impact Of Effective Communication On Organizational Performance. *The International Journal of Social Sciences and Humanities Invention*, 3(3), 1904–1014. <https://doi.org/10.18535/ijsshi/v3i3.01>
- Sulistiani, I., Nugraheni, N., Guru, P., Dasar, S., & Semarang, U. N. (2023). *MAKNA GURU SEBAGAI PERANAN PENTING DALAM DUNIA*. 3, 1261–1268.
- Sunarti, E., Supriyati, & Junaidi. (2021). Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Perawat. *Psikologi Malahayati*, 3(1), 20–27. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.25647.96160>
- Suyanti, S., Ariawan, I. P. W., & ... (2021). Kontribusi Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Kerja Sekolah, Kepuasan Kerja Guru, dan Komitmen Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru CCS Bali. *Jurnal Administrasi ...*, 12(1), 61.
- Tarbiyah, F., & Smh, I. (2014). *KURIKULUM TERHADAP KINERJA GURU MADRASAH ALIYAH CONTRIBUTION OF PRINCIPAL SUPERVISION , WORKING CLIMATE , AND CUR- RICULUM UNDERSTANDING TOWARDS TEACHER PERFORMANCE OF MADRASAH S u p a r d i*. 59–73.
- Tauchida, D. (2021). *Terhadap Kinerja Guru Dalam Proses Belajar Mengajar Program Studi Pendidikan Agama Islam*.
- Timor, H., Saud, U. S., Suhardan, D., Indonesia, U. P., Guru, K., & Sekolah, M. (2018). *Mutu sekolah: antara kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru*. 1, 21–30.
- Tute, K. J., Suryani, L., & Aje, A. U. (2020). Pengaruh Iklim Kerja dan Kualitas Mengajar Guru terhadap Prestasi Belajar siswa. *Jurnal Basicedu*, 4(4), 1326–1335. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v4i4.554>
- Universitas, P., Negeri, I., & Makassar, A. (2019). *Pengaruh iklim kerja terhadap kinerja guru pada madrasah aliyah di kecamatan gantarang kabupaten bulukumba*. III(2), 237–244.

- Vienty, O., & Ajepri, F. (2022). Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *MindSet: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(September), h. 131.
- Waloni, A. T., Umboh, J., & Sanggelorang, Y. (2022). *STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA PADA GURU SEKOLAH*. 6, 2302–2307.
- Wang, C. (2010). An Empirical Study of the Performance of University Teachers Based on Organizational Commitment , Job Stress , Mental Health and Achievement Motivation. *Canadian Social Science*, 6(4), 127–140.
- Wartono, T. (2017). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan majalah moother and baby). *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen*, 4(2), 41–55. <https://core.ac.uk/download/pdf/337609617.pdf>
- Wiandini, D. (2012). Hubungan Reward Dan Iklim Kerja Dengan Efektivitas Tim Kerja Guru Smp Negeri Di Kecamatan Bekasi Utara Kota Bekasi. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 3(1), 479–487. <https://doi.org/10.21009/jmp.v3i1.2445>
- Wicaksana, A., & Rachman, T. (2018). *Upaya Guru Dalam Membangun Self Confidence Siswa Tunarungu Pada Pembelajaran Pendidikan Agama Islam Di Smalb Bina Citra Pati*. 3(1), 10–27. <https://medium.com/@arifwicaksanaa/pengertian-use-case-a7e576e1b6bf>
- Widiyawati, N. (2019). Hubungan pengawasan orang tua dengan tingkat putus sekolah di purwosari Kota Metro. *Universitas Lampung*, 17. [http://digilib.unila.ac.id/1366/5/BAB II.pdf](http://digilib.unila.ac.id/1366/5/BAB%20II.pdf)
- Yang, J. (2006). No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における健康関連指標に関する共分散構造分析Title. *Global Shadows: Africa in the Neoliberal World Order*, 44(2), 8–10.

K E R I N C I

Lampiran 1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Sekolah menengah kejuruan (SMK) Negeri 2 Sungai Penuh

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 2 Sungai Penuh merupakan lembaga formal negeri yang berlokasi Di Desa Sungai liuk Kecamatan Pesisir Bukit Kabupaten Kerinci. SMK Negeri 2 Sungai Penuh didirikan oleh pemerintah pada tahun 1983, meskipun SK resminya diterbitkan pada tahun 1983 beberapa catatan sejarah menyebutkan bahwa embrio atau kegiatan awal sekolah ini dimulai sejak tahun 1965. Seiring waktu, sekolah ini terus berkembang dari sekolah teknik konvensional hingga kini memiliki teknik pengelasan (A) dan teknik kendaraan ringan. Pada tahun 2023 di bawah kepemimpinan pada tahun tersebut, sekolah ini telah ditetapkan sebagai SMK pusat keunggulan (PK) oleh kemendikbudristek, yang menunjukkan peningkatan kualitas pendidikan vokasi yang signifikan.

1. Nama Sekolah : SMK Negeri 2 Sungai Penuh
2. Nomor Statistik Sekolah : 4210101030002

3. Alamat Lengkap Sekolah : Jl. Muradi KM. 03, Sumur Gedang, Kec.
Pesisir Bukit, Kota Sungai Penuh
4. NPSN Sekolah : 10502356
5. Nama Kepala Sekolah : Drs. Erdayono

Lampiran 2 Langkah Distribusi Frekuensi dan Persentase

a. Kinerja Guru

1. Langkah Distribusi Interval Skor

Mean	148,30	148,30
SD	21,49	21,49
M - 1,5SD	148,30- 1,5 (21,49)	116,06
M - 0,5SD	148,30- 0,5 (21,49)	137,55
M + 0,5SD	148,30+ 0,5 (21,49)	159,04
M + 1,5SD	148,30+ 1,5 (21,49)	180,53

2. Langkah Distribusi Persentase

$$\frac{6}{71} \times 100 = 8,4 \qquad \frac{28}{71} \times 100 = 39,4$$

$$\frac{17}{71} \times 100 = 23,9 \qquad \frac{15}{71} \times 100 = 21,1$$

Rumus	Interval Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase
$X \leq M - 1,5 SD$	$X \leq 116,06$	Sangat Rendah	6	8,4%
$M - 1,5 SD < X \leq M - 0,5 SD$	$116,06 < X \leq 137,55$	Rendah	17	23,9%
$M - 0,5 SD < X \leq M + 0,5 SD$	$137,55 < X \leq 159,04$	Sedang	28	39,4%

$M + 0,5 \text{ SD} < X \leq M + 1,5 \text{ SD}$	$159,04 < X \leq 180,53$	Tinggi	15	21,1%
$X > M + 1,5 \text{ SD}$	$X < 180,53$	Sangat Tinggi	5	7%
Total			71	100%

b. Stres Kerja

1. Langkah Distribusi Interval Skor

Mean	59,56	59,56
SD	6,15	6,15
$M - 1,5\text{SD}$	$59,56 - 1,5 (6,15)$	50,33
$M - 0,5\text{SD}$	$59,56 - 0,5 (6,15)$	56,48
$M + 0,5\text{SD}$	$59,56 + 0,5 (6,15)$	62,63
$M + 1,5\text{SD}$	$59,56 + 1,5 (6,15)$	68,78

2. Langkah Distribusi Persentase

$$\frac{7}{71} \times 100 = 9,85$$

$$\frac{21}{71} \times 100 = 29,5$$

$$\frac{4}{71} \times 100 = 5,6$$

$$\frac{17}{71} \times 100 = 23,9$$

$$\frac{22}{71} \times 100 = 30,9$$

Rumus	Interval Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase
$X \leq M - 1,5 \text{ SD}$	$X \leq 50,33$	Sangat Rendah	7	9,8%
$M - 1,5 \text{ SD} < X \leq M - 0,5 \text{ SD}$	$50,33 < X \leq 56,48$	Rendah	17	23,9%
$M - 0,5 \text{ SD} < X \leq M + 0,5 \text{ SD}$	$56,48 < X \leq 62,63$	Sedang	21	29,5%
$M + 0,5 \text{ SD} < X \leq M + 1,5 \text{ SD}$	$62,63 < X \leq 68,78$	Tinggi	22	30,9%
$X > M + 1,5 \text{ SD}$	$X < 68,78$	Sangat Tinggi	4	5,6%
Total			71	100%

c. Iklim Kerja

1. Langkah Distribusi Interval Skor

Mean	52,14	52,14
SD	5,43	5,43
$M - 1,5\text{SD}$	$52,14 - 1,5 (5,43)$	43,99
$M - 0,5\text{SD}$	$52,14 - 0,5 (5,43)$	49,42
$M + 0,5\text{SD}$	$52,14 + 0,5 (5,43)$	54,85

M + 1,5SD	52,14+ 1,5 (5,43)	60,28
-----------	-------------------	-------

2. Langkah Distribusi Persentase

$$\frac{5}{71} \times 100 = 7$$

$$\frac{20}{71} \times 100 = 28,1$$

$$\frac{5}{71} \times 100 = 7$$

$$\frac{19}{71} \times 100 = 26,7$$

$$\frac{22}{71} \times 100 = 30,9$$

Rumus	Interval Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase
$X \leq M - 1,5 \text{ SD}$	$X \leq 43,99$	Sangat Rendah	5	7%
$M - 1,5 \text{ SD} < X \leq M - 0,5 \text{ SD}$	$43,99 < X \leq 49,42$	Rendah	19	26,7%
$M - 0,5 \text{ SD} < X \leq M + 0,5 \text{ SD}$	$49,42 < X \leq 54,85$	Sedang	20	28,1%
$M + 0,5 \text{ SD} < X \leq M + 1,5 \text{ SD}$	$54,85 < X \leq 60,28$	Tinggi	22	30,9%
$X > M + 1,5 \text{ SD}$	$X < 60,28$	Sangat Tinggi	5	7%
Total			71	100%

Lampiran 3 Distribusi Hasil Angket Stres Kerja

P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	TOTAL	
3	4	1	3	3	4	1	1	3	2	3	3	3	3	4	1	4	4	4	3	2	1	2	4	66	
4	2	2	2	4	4	1	1	4	1	3	2	1	4	1	1	3	3	2	4	4	4	4	3	65	
2	2	3	2	3	4	3	4	4	1	3	1	3	3	1	1	3	2	4	1	4	2	2	2	60	
1	2	1	2	4	4	3	4	3	4	1	4	3	3	2	1	4	2	4	4	2	2	2	2	64	
2	4	2	1	3	2	2	4	2	2	2	4	2	3	4	3	4	2	3	4	1	2	4	1	63	
4	1	2	3	1	4	2	1	4	4	4	1	1	1	3	1	1	1	3	1	4	1	4	4	56	
4	3	3	3	1	4	3	3	1	3	1	2	3	2	1	4	3	1	4	4	2	1	4	3	63	
3	2	4	1	3	4	4	2	3	3	1	3	1	3	2	3	1	1	2	3	3	2	3	3	60	
1	3	3	2	2	4	1	3	3	4	3	1	4	1	4	4	2	1	3	3	1	3	3	1	60	
4	1	4	3	3	3	2	2	2	2	1	2	1	1	2	4	4	4	4	4	2	2	3	4	66	
2	3	4	1	3	2	1	1	1	3	2	1	4	1	1	3	3	2	4	3	1	2	1	1	50	
3	2	4	4	3	3	2	4	4	4	1	4	1	2	1	2	4	4	2	3	2	3	1	1	64	
1	4	1	3	1	2	2	4	2	3	1	4	1	1	3	2	2	1	4	2	4	2	4	3	57	
4	3	3	4	3	1	3	2	4	1	4	2	2	2	3	3	4	4	1	1	4	3	2	4	67	
1	3	4	4	3	4	3	2	3	3	3	4	4	3	4	1	1	4	4	3	2	4	1	3	71	
4	1	1	2	3	3	2	2	3	3	4	4	2	4	1	4	4	1	2	1	4	2	4	1	62	
1	4	3	3	1	1	3	3	4	4	3	4	4	2	4	1	4	4	3	1	4	4	2	4	71	
4	2	3	4	2	1	3	1	1	2	4	2	2	2	3	4	1	1	4	4	1	2	2	56		
1	4	4	4	4	4	3	3	1	4	1	4	1	4	3	3	2	3	2	2	2	2	1	3	66	
2	4	3	3	2	1	2	1	4	3	4	1	1	4	1	4	3	4	3	4	1	4	1	4	54	
4	2	1	2	1	2	3	4	1	1	4	1	1	2	1	3	3	4	4	1	4	3	1	1	4	54
3	1	4	3	4	2	1	2	3	2	2	3	4	2	4	2	4	3	2	4	3	2	3	2	64	
2	2	1	4	1	1	3	2	4	3	1	2	3	2	3	2	1	4	1	4	2	3	1	4	56	
1	4	1	4	4	2	4	2	4	3	3	3	4	2	2	4	3	3	2	3	1	2	3	2	66	
1	2	2	2	2	1	4	2	2	3	2	3	3	4	1	1	4	1	4	4	1	3	4	2	59	
1	4	4	2	3	3	3	4	4	4	1	2	2	4	2	2	3	1	4	3	4	2	3	2	68	
1	1	1	2	3	3	1	2	1	1	2	2	1	3	2	4	2	2	4	1	4	1	1	1	49	
4	1	3	4	3	1	2	1	3	3	4	2	4	3	1	2	1	1	2	4	1	3	1	2	56	
2	2	4	1	4	4	2	2	4	1	3	4	1	2	2	1	3	2	2	2	1	4	2	4	59	
3	2	2	3	2	4	1	4	1	1	4	4	4	4	4	3	2	1	4	4	4	3	4	4	72	
2	3	4	1	1	1	3	3	1	4	3	1	1	4	2	3	4	1	1	4	3	2	2	1	55	
3	2	3	3	1	2	4	1	2	2	2	2	2	3	1	3	4	2	1	2	1	3	1	4	54	
4	1	1	1	1	4	2	1	1	4	4	3	1	3	4	4	2	1	3	4	4	3	2	4	62	
1	4	1	3	1	3	1	3	1	2	1	1	2	4	4	1	2	1	3	3	1	4	4	1	52	
1	3	4	1	3	1	1	2	2	3	2	3	2	1	3	3	1	3	2	3	4	1	2	2	55	
4	1	1	2	3	2	1	4	2	1	2	3	2	2	1	1	1	2	3	4	4	1	1	2	50	
4	1	3	3	1	1	4	4	2	4	3	3	1	4	2	3	3	2	2	3	3	2	3	1	62	
1	2	4	2	2	4	4	4	1	3	1	3	1	3	1	4	2	1	3	4	1	1	4	1	57	
2	1	2	2	4	1	4	1	1	3	1	4	2	1	3	4	1	4	3	3	4	1	2	3	57	
1	1	2	3	3	1	1	2	2	3	4	3	1	3	4	2	4	4	4	2	4	4	4	1	63	
4	2	4	4	2	4	2	4	2	4	4	1	1	4	4	3	2	3	1	1	1	1	4	1	63	
4	4	1	1	2	3	1	2	2	3	4	1	3	1	2	2	4	2	2	3	1	3	4	56		
1	1	1	2	4	3	1	3	1	2	3	1	2	3	3	1	1	1	2	1	3	3	1	1	46	
4	3	2	4	1	1	3	1	2	3	1	3	1	1	1	2	2	3	1	1	2	1	2	1	46	
3	1	1	4	2	1	1	4	4	2	4	3	4	3	2	2	2	2	2	3	3	2	4	1	60	
2	4	1	2	2	3	1	1	4	3	3	3	3	1	1	2	2	3	3	2	4	4	2	59		
2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	4	1	2	1	4	3	4	2	3	2	3	1	1	1	56	
4	2	4	1	2	1	4	4	4	4	1	2	2	1	2	1	2	3	3	4	3	3	1	3	60	
3	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	1	3	4	3	3	1	4	2	1	2	3	1	70	
1	2	4	2	1	2	1	2	1	1	1	4	2	2	2	1	2	1	2	3	1	2	1	3	44	
1	2	3	4	2	3	3	1	2	1	2	4	1	4	1	3	1	4	3	4	2	2	4	2	61	
2	4	3	2	4	2	1	2	2	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	1	2	2	2	63	
3	3	3	4	1	3	1	4	2	3	1	1	3	2	2	2	4	1	1	4	1	4	1	4	56	
3	1	1	2	3	4	3	2	2	3	4	4	1	4	3	2	1	1	2	4	2	4	2	3	61	
4	3	1	2	1	1	1	1	2	1	2	2	3	4	4	2	3	2	2	2	3	4	3	1	54	
3	3	3	3	4	1	4	4	3	2	2	4	4	3	4	3	2	2	1	2	4	2	3	2	68	
1	2	3	3	4	2	3	1	4	1	2	2	2	4	3	4	1	4	1	4	3	1	2	2	59	
4	2	1	2	3	3	4	1	3	3	1	2	2	4	2	1	3	2	4	2	1	4	2	4	60	
1	3	1	1	1	1	3	3	4	2	3	3	2	3	1	1	2	4	4	2	2	1	4	3	55	
1	2	4	3	3	4	4	4	2	4	4	1	4	3	1	1	2	4	2	3	1	1	1	3	59	
3	2	2	2	4	1	1	2	1	2	4	4	3	4	2	4	3	1	2	1	3	3	3	1	58	
1	1	1	3	3	2	2	1	4	4	3	3	3	2	2	3	3	3	4	2	4	4	3	3	64	
1	1	4	2	3	3	4	1	2	1	1	1	1	3	3	1	2	4	2	2	2	1	3	2	50	
1	2	2	1	3	3	4	1	4	4	4	4	4	1	4	1	4	3	2	1	4	3	2	1	66	
2	3	1	2	4	1	2	3	3	1	2	1	1	2	2	4	2	3	1	1	3	2	3	3	52	
2	3	1	4	3	3	4	3	3	2	4	1	3	4	2	1	4	1	1	1	3	3	2	2	60	
4	2	1	1	3	1	4	1	1	4	2	2	4	3	1	4	1	3	1	4	1	2	3	3	56	

Lampiran 4 Distribusi Hasil Angket Iklim Kerja



	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	TOTAL
3	4	1	3	3	3	4	1	1	3	2	3	3	3	3	4	1	4	4	4	3	2	59
1	2	4	4	4	2	2	2	4	4	1	1	4	2	2	1	4	1	1	3	3	3	51
2	4	4	4	4	4	3	2	2	3	2	3	4	3	4	4	1	3	1	3	3	1	60
1	3	2	4	1	4	2	2	2	2	1	2	1	2	4	4	3	4	3	4	1	4	54
3	3	2	1	4	2	4	4	4	2	2	2	2	2	4	2	1	3	2	2	4	2	53
2	2	4	2	3	4	3	4	2	3	4	1	2	4	1	4	1	2	3	1	4	56	
2	1	4	4	4	1	1	1	1	3	1	1	1	3	1	4	1	4	4	4	3	3	51
3	1	4	3	3	1	3	1	3	1	2	3	2	1	4	3	1	4	2	1	4	3	53
3	2	4	1	3	4	4	4	2	3	3	1	3	1	3	2	3	1	1	2	3	3	52
2	3	3	1	3	3	3	2	2	4	1	3	3	4	3	1	4	1	4	4	2	1	54
3	3	1	3	3	1	4	1	4	3	3	3	3	2	4	2	2	1	2	1	1	2	49
4	4	4	4	4	4	2	2	3	4	2	3	4	1	3	2	1	1	1	3	2	1	55
4	1	1	3	3	2	4	3	1	2	1	1	3	2	4	4	3	3	2	4	4	55	
4	1	4	1	1	2	1	2	4	4	2	3	2	3	1	1	1	4	1	3	1	2	47
2	4	2	3	1	4	1	1	3	2	2	1	4	2	4	2	4	4	3	4	3	3	55
4	3	1	3	2	4	1	4	2	2	2	2	3	3	4	4	1	1	4	3	2	4	57
1	3	4	4	3	4	3	2	3	3	3	3	4	4	3	4	1	1	4	4	3	2	63
4	1	3	4	1	1	1	2	3	3	2	2	3	3	4	4	2	4	1	4	4	1	56
2	1	4	2	4	1	1	4	3	3	1	1	3	3	4	4	4	3	4	4	2	4	58
1	4	4	3	1	4	4	2	4	2	4	2	3	4	2	1	3	1	1	2	4	2	56
2	2	2	3	4	1	1	4	1	4	1	2	1	4	4	4	4	4	4	3	3	1	55
4	1	4	4	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	1	3	2	4	3	3	2	1	53
2	1	4	3	4	1	1	4	1	4	1	4	3	4	3	4	1	4	1	4	2	1	56
2	1	2	3	4	1	1	4	1	1	1	2	1	3	3	4	1	4	3	1	1	4	47
3	1	4	3	4	2	1	2	3	2	2	3	4	2	4	2	4	2	3	2	3	2	56
3	3	2	2	2	1	4	1	1	1	3	2	4	3	1	2	3	2	3	2	1	4	49
1	4	2	3	1	4	1	4	1	4	1	4	4	2	4	2	4	3	3	3	4	2	58
4	3	3	2	3	3	1	2	3	2	1	2	2	2	2	1	4	2	2	3	2	3	49
4	1	1	4	1	4	4	4	1	4	1	3	4	2	1	4	4	2	3	3	4	4	61
4	1	2	4	2	2	3	1	4	3	3	4	4	2	3	2	1	2	1	2	3	3	52
1	4	1	1	1	2	2	1	3	2	4	2	2	4	1	4	1	1	1	4	1	3	45
4	3	1	2	1	3	3	4	2	4	3	1	2	1	1	1	2	4	1	3	1	2	48
2	2	4	1	4	4	2	2	4	1	3	4	1	2	2	1	3	2	2	2	2	1	49
4	2	4	3	2	2	3	2	4	1	4	1	1	4	4	4	4	4	3	2	1	4	59
4	4	3	4	4	4	4	2	3	4	1	1	1	3	3	1	4	3	1	1	4	2	57
3	4	1	1	4	3	2	2	1	3	2	3	3	1	2	4	1	2	2	2	2	2	48
2	3	1	3	4	2	1	2	1	3	1	4	4	1	1	1	1	1	4	2	1	1	43
4	4	3	1	3	4	4	2	1	3	4	4	3	2	4	1	4	1	4	1	3	1	59
1	3	1	2	1	1	2	4	4	1	2	4	1	2	1	3	3	1	1	3	4	4	47
1	3	4	2	3	4	4	3	2	3	4	1	1	3	4	1	4	3	1	4	1	56	
3	4	1	3	1	1	2	2	3	2	3	2	1	3	3	1	3	3	2	3	4	50	
1	2	2	4	1	1	2	3	2	1	4	2	1	2	3	2	2	1	1	1	2	40	
3	4	4	1	1	2	4	1	3	3	1	1	4	4	2	4	2	4	3	3	1	4	55
3	3	2	2	3	3	2	3	1	1	2	4	2	2	2	4	4	4	1	3	1	3	53
1	3	1	4	2	1	3	4	1	1	1	4	1	2	1	2	2	4	1	4	1	1	44
3	1	4	2	1	3	4	1	4	3	3	4	1	2	3	1	1	2	3	3	3	1	50
1	2	2	3	4	3	1	3	4	2	4	4	4	2	4	4	4	1	4	2	4	62	
4	2	4	2	4	2	4	2	4	1	1	4	4	3	2	3	1	1	1	1	4	1	53
4	4	1	1	2	3	1	2	2	3	4	1	3	1	3	1	2	2	4	2	3	1	48
1	3	4	1	2	1	2	4	3	1	3	1	2	3	1	2	3	3	1	1	1	1	43
2	1	3	3	1	1	1	4	3	2	4	1	1	3	1	2	3	1	3	1	1	1	42
2	2	3	1	1	1	2	1	2	1	3	1	1	4	2	1	1	4	4	2	4	3	45
4	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	4	1	2	4	1	2	2	3	1	1	4	50
3	3	3	3	1	1	2	2	3	3	3	3	2	4	4	2	2	2	2	2	2	3	52
3	3	3	2	4	1	2	1	4	3	4	2	3	2	3	3	1	1	1	4	2	4	53
1	2	1	4	4	4	1	2	2	1	2	1	2	3	3	4	3	3	3	3	1	3	50
3	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	1	3	4	3	3	1	4	2	1	2	63	
3	3	1	1	2	4	2	1	2	1	2	1	2	1	1	4	2	2	2	1	2	2	40
1	3	1	2	1	3	1	2	3	4	2	3	4	1	3	4	1	2	4	1	4	1	47
3	1	4	3	3	3	4	2	2	2	2	4	3	2	4	2	1	2	2	3	4	3	57
3	3	3	3	2	3	3	4	1	2	2	2	3	3	3	3	4	1	3	1	4	2	55
3	1	1	3	2	2	2	4	1	1	1	1	4	1	4	2	3	1	1	2	3	4	46
3	2	2	3	4	4	1	4	3	2	3	1	2	4	2	4	2	3	4	3	1	55	
2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	4	4	2	3	2	2	2	3	4	3	1	46
3	3	3	3	4	1	4	4	3	2	4	4	4	3	4	4	3	2	2	1	2	4	61
2	3	2	1	2	3	3	4	2	3	1	4	1	2	2	2	2	4	3	4	1	4	53
1	4	3	1	2	2	4	2	1	2	3	3	4	1	3	3	1	2	2	4	2	50	
1	3	2	4	2	1	4	2	4	1	3	1	1	1	1	1	3	3	4	2	3	49	
2	3	1	1	2	4	4	2	2	1	4	3	1	2	4	3	3	1	4	4	2	53	
4	4	1	4	3	1	1	2	4	2	3	1	1	1	1	3	3	2	2	2	4	1	49
1	2	1	2	4	4	3	4	2	4	3	1	2	1	3	3	3	1	1	1	1	1	47

Lampiran 5 Distribusi Hasil Angket Kinerja Guru

[illegible]

Lampiran 6 Hasil Statistik

Uji Normalitas Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
X1	.069	71	.200*	.984	71	.526
Y	.081	71	.200*	.986	71	.641

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

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: SPSS 21

Uji Normalitas Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
x2	.084	71	.200*	.986	71	.605
Y	.081	71	.200*	.986	71	.641

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

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: SPSS 21

Uji Normalitas Stres Kerja Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Y	.081	71	.200*	.986	71	.641
X1	.069	71	.200*	.984	71	.526
X2	.084	71	.200*	.986	71	.605

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

a. Lilliefors Significance Correction

Uji Linearitas Stres Kerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja guru * stress kerja	Between Groups	(Combined)	8.460.763	23	367.859	.724	.797
		Linearity	2.253.785	1	2.253.785	4.436	.041
		Deviation from Linearity	6.206.978	22	282.135	.555	.932
	Within Groups		23.878.420	47	508.051		
	Total		32.339.183	70			

Sumber: SPSS 21

Uji Linearitas Iklim Kerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja guru * iklim kerja	Between Groups	(Combined)	13309,535	22	604,979	1,526	0,110
		Linearity	2447,532	1	2447,532	6,174	0,017
		Deviation from Linearity	10862,004	21	517,238	1,305	0,220
	Within Groups		19029,648	48	396,451		
	Total		32339,183	70			

Sumber: SPSS 21

Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	.946	1.057
	X2	.946	1.057

a. Dependent Variable: Y

Sumber; SPSS 21

Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	238.925	30.143		7.926	.000
	X1	-.739	.409	-.212	-1.808	.075
	X2	-.894	.463	-.226	-1.932	.058

a. Dependent Variable: Y

Sumber: SPSS 21

Uji Regresi Linear Sederhana Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	187.896	7.999		23.489	.000
	Stres Kerja	-1.361	.136	-.769	-9.999	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: SPSS 21

Uji Regresi Linear Sederhana Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	50.514	7.386		6.839	.000
	Iklim Kerja	1.057	.120	.728	8.810	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: SPSS 21

Uji t Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	187.896	7.999		23.489	.000
	Stres Kerja	-1.361	.136	-.769	-9.999	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: SPSS 21

Uji t Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	50.514	7.386		6.839	.000
	Iklim Kerja	1.057	.120	.728	8.810	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: SPSS 21

Uji Regresi Linear Berganda Stres Kerja dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	137.531	21.951		6.265	.000
	Stres Kerja	-.923	.222	-.522	-4.159	.000
	Iklim Kerja	.446	.182	.307	2.451	.017

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: SPSS 21

Uji F Stres Kerja dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja guru

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	42662.831	2	21331.415	56.625	.000 ^b
	Residual	25616.747	68	376.717		
	Total	68279.577	70			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

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

Sumber: SPSS 21

Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.790 ^a	.625	.614	19.409

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

Sumber: SPSS 21

Lampiran 7 Distribusi F tabel

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.5 1	19.0 0	19.1 6	19.2 5	19.3 0	19.3 3	19.3 5	19.3 7	19.3 8	19.4 0	19.4 0	19.4 1	19.42	19.4 2	19.4 3
3	10.1 3	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91

44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80

Lampiran 8 Distribusi t tabel

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Lampiran 9 Distribusi r tabel

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449

INSTRUMEN PENELITIAN
STRES KERJA, IKLIM KERJA DAN KINERJA GURU



GOVAL PEBRIANSYAH
NIM: 2210206052

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) KERINCI
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
2026/1447 H

A. Pengantar

Instrumen penelitian ini disusun dan ditunjukkan untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam penyusunan disertai dengan judul: " Pengaruh Stres Kerja dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 2 Sungai Penuh".

Demi tercapainya tujuan tersebut maka saya mohon kesediaan Bapak/Ibu yang dipilih sebagai responden untuk meluangkan waktu mengisi jawaban pada instrumen ini guna membantu terlaksananya penelitian. Pernyataan dalam instrumen ini tidak memiliki kategori yang benar atau salah. Jawaban yang Bapak/Ibu berikan juga akan dijaga kerahasiaannya dengan baik. Oleh sebab itu Bapak/Ibu tidak perlu takut, khawatir, ragu-ragu dan malu untuk memberikan jawaban sesuai dengan keadaan diri Bapak/Ibu yang sesungguhnya. Atas perhatian dan kesediaan Bapak/Ibu diucapkan terima kasih.

B. Identitas Pribadi

Nama Guru :
 NIP/Nomor Identitas lain :
 Jenis Kelamin :
 Umur :
 Tanggal Pengisian :

C. Petunjuk Pengisian

Instrumen penelitian ini terdiri atas 3 bagian, yakni: bagian 1 (Instrumen penelitian Kinerja Guru), bagian 2 (Instrumen Penelitian Iklim Kerja), bagian 3 (Instrumen Penelitian Stres Kerja). Masing-masing bagian terdiri dari beberapa pernyataan. Bapak/Ibu diminta menyatakan bagaimana keadaan Bapak/Ibu sesungguhnya dengan cara memberikan tanda silang (X) pada salah satu kolom.

PENILIAIAN KINERJA GURU

Mohon berikan tanda silang (x) pada kolom pilihan berikut dengan ketentuan :

STS = Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

No	Pernyataan	JAWABAN			
		STS	TS	S	SS
1	Saya dapat mengidentifikasi karakteristik belajar setiap peserta didik di kelas				
2	Saya memastikan bahwa semua peserta didik mendapatkan kesempatan yang sama untuk berpartisipasi aktif dalam kegiatan pembelajaran.				
3	Saya dapat mengatur kelas untuk memberikan kesempatan belajar yang sama pada semua peserta didik dengan kelainan fisik dan kemampuan belajar yang berbeda				
4	Saya mencoba mengetahui penyebab penyimpangan perilaku peserta didik untuk mencegah agar perilaku tersebut tidak merugikan peserta didik lainnya.				
5	Saya membantu mengembangkan potensi dan mengatasi kekurangan peserta didik				
6	Saya memperhatikan peserta didik dengan kelemahan fisik tertentu agar dapat mengikuti aktivitas pembelajaran, sehingga peserta didik tersebut tidak termarginalkan (tersisihkan, diolok olok, minder, dsb.).				
7	Saya memberi kesempatan kepada peserta didik untuk menguasai materi pembelajaran sesuai usia dan kemampuan belajarnya melalui pengaturan proses pembelajaran dan aktivitas yang bervariasi				
8	Saya selalu memastikan tingkat pemahaman peserta didik terhadap materi pembelajaran tertentu dan menyesuaikan aktivitas pembelajaran berikutnya berdasarkan tingkat pemahaman tersebut				
9	Saya dapat menjelaskan alasan pelaksanaan kegiatan/aktivitas yang dilakukannya, baik yang sesuai maupun yang berbeda dengan rencana, terkait keberhasilan pembelajaran.				
10	Saya menggunakan berbagai teknik untuk memotivasi kemauan belajar peserta didik				

No	Pernyataan	JAWABAN			
		STS	TS	S	SS
11	Saya merencanakan kegiatan pembelajaran yang saling terkait satu sama lain, dengan memperhatikan tujuan pembelajaran maupun proses belajar peserta didik.				
12	Saya memperhatikan respon peserta didik yang belum/kurang memahami materi pembelajaran yang diajarkan dan menggunakannya untuk memperbaiki rancangan pembelajaran berikutnya				
13	Saya dapat menyusun silabus yang sesuai dengan kurikulum				
14	Saya merancang rencana pembelajaran yang sesuai dengan silabus untuk membahas materi ajar tertentu agar peserta didik dapat mencapai kompetensi dasar yang ditetapkan.				
15	Saya mengikuti urutan materi pembelajaran dengan memperhatikan tujuan pembelajaran				
16	Saya memilih materi pembelajaran yang: a) sesuai dengan tujuan pembelajaran, b) tepat dan mutakhir, c) sesuai dengan usia dan tingkat kemampuan belajar peserta didik, dan d) dapat dilaksanakan di kelas e) sesuai dengan konteks kehidupan sehari-hari peserta didik.				
17	Saya melaksanakan aktivitas pembelajaran sesuai dengan rancangan yang telah disusun secara lengkap dan pelaksanaan aktivitas tersebut mengindikasikan bahwa saya mengerti tentang tujuannya.				
18	Saya melaksanakan aktivitas pembelajaran yang bertujuan untuk membantu proses belajar peserta didik, bukan untuk menguji sehingga membuat peserta didik merasa tertekan				
19	Saya mengkomunikasikan informasi baru (misalnya materi tambahan) sesuai dengan usia dan tingkat kemampuan belajar peserta didik				
20	Saya menyikapi kesalahan yang dilakukan peserta didik sebagai tahapan proses pembelajaran, bukan semata-mata kesalahan yang harus dikoreksi. Misalnya: dengan mengetahui terlebih dahulu peserta didik lain yang setuju atau tidak setuju dengan jawaban tersebut, sebelum memberikan penjelasan tentang jawaban yang benar				

No	Pernyataan	JAWABAN			
		STS	TS	S	SS
21	Saya melaksanakan kegiatan pembelajaran sesuai isi kurikulum dan mengkaitkannya dengan konteks kehidupan sehari-hari peserta didik.				
22	Saya melakukan aktivitas pembelajaran secara bervariasi dengan waktu yang cukup untuk kegiatan pembelajaran yang sesuai dengan usia dan tingkat kemampuan belajar dan mempertahankan perhatian peserta didik				
23	Saya mengelola kelas dengan efektif tanpa mendominasi atau sibuk dengan kegiatannya sendiri agar semua waktu peserta dapat termanfaatkan secara produktif				
24	Saya mampu menyesuaikan aktivitas pembelajaran yang dirancang dengan kondisi kelas				
25	Saya memberikan banyak kesempatan kepada peserta didik untuk bertanya, mempraktekkan dan berinteraksi dengan peserta didik lain.				
26	Saya mengatur pelaksanaan aktivitas pembelajaran secara sistematis untuk membantu proses belajar peserta didik. Sebagai contoh: saya menambah informasi baru setelah mengevaluasi pemahaman peserta didik terhadap materi sebelumnya				
27	Saya menggunakan alat bantu mengajar, dan/atau audio visual (termasuk TIK) untuk meningkatkan motivasi belajar peserta didik dalam mencapai tujuan pembelajaran				
28	Saya menganalisis hasil belajar berdasarkan segala bentuk penilaian terhadap setiap peserta didik untuk mengetahui tingkat kemajuan masing masing.				
29	Saya merancang dan melaksanakan aktivitas pembelajaran yang mendorong peserta didik untuk belajar sesuai dengan kecakapan dan pola belajar masing-masing.				
30	Saya merancang dan melaksanakan aktivitas pembelajaran untuk memunculkan daya kreativitas dan kemampuan berfikir kritis peserta didik				
31	Saya secara aktif membantu peserta didik dalam proses pembelajaran dengan memberikan perhatian kepada setiap individu.				

No	Pernyataan	JAWABAN			
		STS	TS	S	SS
32	Saya dapat mengidentifikasi dengan benar tentang bakat, minat, potensi, dan kesulitan belajar masing-masing peserta didik				
33	Saya memberikan kesempatan belajar kepada peserta didik sesuai dengan cara belajarnya masing-masing				
34	Saya memusatkan perhatian pada interaksi dengan peserta didik dan mendorongnya untuk memahami dan menggunakan informasi yang disampaikan.				
35	Saya menggunakan pertanyaan untuk mengetahui pemahaman dan menjaga partisipasi peserta didik, termasuk memberikan pertanyaan terbuka yang menuntut peserta didik untuk menjawab dengan ide dan pengetahuan mereka.				
36	Saya memberikan perhatian dan mendengarkan semua pertanyaan dan tanggapan peserta didik, tanpa menginterupsi, kecuali jika diperlukan untuk membantu atau mengklarifikasi pertanyaan/tanggapan tersebut.				
37	Saya menanggapi pertanyaan peserta didik secara tepat, benar, dan mutakhir, sesuai tujuan pembelajaran dan isi kurikulum, tanpa memperlukannya.				
38	Saya menyajikan kegiatan pembelajaran yang dapat menumbuhkan kerja sama yang baik antar peserta didik				
39	Saya mendengarkan dan memberikan perhatian terhadap semua jawaban peserta didik baik yang benar maupun yang dianggap salah untuk mengukur tingkat pemahaman peserta didik				
40	Saya memberikan perhatian terhadap pertanyaan peserta didik dan meresponnya secara lengkap dan relevan untuk menghilangkan kebingungan pada peserta didik.				
41	Saya menyusun alat penilaian yang sesuai dengan tujuan pembelajaran untuk mencapai kompetensi tertentu seperti yang tertulis dalam RPP				
42	Saya melaksanakan penilaian dengan berbagai teknik dan jenis penilaian, selain penilaian formal yang dilaksanakan sekolah,				

No	Pernyataan	JAWABAN			
		STS	TS	S	SS
	dan mengumumkan hasil serta implikasinya kepada peserta didik, tentang tingkat pemahaman terhadap materi pembelajaran yang telah dan akan dipelajari				
43	Saya menganalisis hasil penilaian untuk mengidentifikasi topik/kompetensi dasar yang sulit sehingga diketahui kekuatan dan kelemahan masing-masing peserta didik untuk keperluan remedial dan pengayaan				
44	Saya memanfaatkan masukan dari peserta didik dan merefleksikannya untuk meningkatkan pembelajaran selanjutnya, dan dapat membuktikannya melalui catatan, jurnal pembelajaran, rancangan pembelajaran, materi tambahan, dan sebagainya				
45	Saya memanfaatkan hasil penilaian sebagai bahan penyusunan rancangan pembelajaran yang akan dilakukan selanjutnya.				



PENILAIAN IKLIM KERJA

No	Pernyataan Variabel Iklim Kerja	Alternatif Jawaban			
		STS	TS	S	SS
Kesesuaian					
1.	Penempatan kerja saya sesuai dengan keahlian yang saya miliki.				
2.	Fasilitas yang dibutuhkan dalam menjalankan pekerjaan tersedia dengan baik.				
3.	Gaji atau honor serta bonus yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang saya jalani.				
Tanggung Jawab					
4.	Saya berkomitmen untuk tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.				
5.	Saya menggunakan waktu kerja dengan sebaik-baiknya.				
6.	Saya memanfaatkan waktu senggang untuk menyelesaikan pekerjaan agar tidak terburu-buru.				
7.	Saya mengerjakan pekerjaan di akhir waktu.				
Standar					
8.	Saya merasa aman atas jaminan kesehatan dan hari tua yang diberikan.				
9.	Jam kerja yang saya jalankan sesuai standar.				
10.	Fasilitas kerja yang ada telah memenuhi standar.				
11.	Gaji atau honor yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang saya jalani.				
Penghargaan					
12.	Saya diperhatikan dan diberi penghargaan oleh atasan apabila berprestasi.				
13.	Saya diberi bonus atas pekerjaan yang saya lakukan.				
Kejelasan					
14.	Jabatan dan fungsi kerja saya sesuai.				
15.	Penerimaan tugas sesuai dengan latar belakang pendidikan dan pengalaman saya.				
16.	Saya memahami batas wewenang dan hak-hak dalam pekerjaan yang dijalani.				

17.	Pendapatan gaji yang saya terima sesuai dengan standar yang ada.				
Semangat Tim					
18.	Saya dan rekan kerja saling membantu.				
19.	Terdapat komunikasi dan hubungan yang terjalin baik diantara rekan kerja.				
20.	Terdapat persaingan yang tidak baik antar pegawai.				
21.	Membina kerjasama dengan baik dengan sesama rekan kerja.				



PENILAIAN STRESS KERJA

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1.	Keputusan saya biasanya tidak dipengaruhi oleh apa yang orang lain lakukan				
2.	Saya cukup baik dalam mengelola tanggung jawab dalam kehidupan sehari-hari saya				
3.	Saya tidak menikmati berada dalam situasi baru yang mengharuskan saya mengubah cara lama saya dalam melakukan berbagai hal				
4.	Saya menikmati percakapan pribadi dengan anggota keluarga dan teman-teman				
5.	Saya senang membuat rencana untuk masa depan dan berusaha mewujudkannya				
6.	Saya merasa banyak orang yang saya kenal mendapatkan kehidupan yang lebih baik dari yang saya miliki				
7.	Saya tidak takut menyuarakan pendapat saya, bahkan ketika bertentangan dengan pendapat orang lain				
8.	Saya tidak begitu cocok dengan orang-orang dan masyarakat disekitar saya				
9.	Saya memiliki perasaan bahwa saya telah mengembangkan diri seperti kebanyakan orang dari waktu ke waktu				
10.	Orang lain menggambarkan saya sebagai orang yang senang memberi, bersedia untuk berbagi waktu dengan orang lain				
11.	Saya merasa seolah-olah sudah melakukan semua yang harus dilakukan dalam hidup saya				
12.	Secara umum saya merupakan pribadi yang percaya diri dan positif tentang diri saya				
13.	saya cenderung dipengaruhi oleh seseorang yang memiliki opini yang kuat				
14.	Secara umum, saya merasa bertanggung jawab terhadap situasi yang saya alami				
15.	Menurut saya penting memiliki pengalaman baru yang menantang saya untuk berpikir tentang diri sendiri dan dunia				
16.	Kebanyakan orang melihat saya sebagi orang yang penuh kasih saying				
17.	Sebagian orang menjalani kehidupan tanpa tujuan, tapi saya bukanlah salah satu dari mereka				

18.	Ketika saya membandingkan diri saya kepada teman-teman dan kenalan, itu membuat saya merasa lebih baik dari mereka				
19.	Saya menilai diri saya dengan apa yang saya anggap penting, bukan dari nilai-nilai yang orang lain anggap penting				
20.	Tuntutan kehidupan sehari-hari sering membuat saya tertekan				
21.	Saya tidak tertarik pada kegiatan yang memperluas wawasan saya				
22.	Menjaga hubungan dekat dengan orang lain merupakan hal yang sulit dan membuat saya frustrasi				
23.	Saya menjalani hidup untuk hari ini dan tidak berpikir tentang masa depan				
24.	Saya suka sebagian besar aspek kepribadian saya				



Lampiran 10

Hasil Instrumen Valid

1. Hasil Instrumen Stres Kerja

a. Variabel Stres Kerja (X1)

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1 .	X1.1	0,768	0,233	Valid
2 .	X1.2	0,724	0,254	Valid
3 .	X1.3	0,703	0,254	Valid
4 .	X1.4	0,865	0,254	Valid
5 .	X1.5	0,848	0,254	Valid
6 .	X1.6	0,778	0,254	Valid
7 .	X1.7	0,776	0,254	Valid
8 .	X1.8	0,757	0,254	Valid
9 .	X1.9	0,710	0,254	Valid
10 .	X1.10	0,748	0,254	Valid
11 .	X1.11	0,791	0,254	Valid
12 .	X1.12	0,758	0,254	Valid
13 .	X1.13	0,772	0,254	Valid
14 .	X1.14	0,758	0,254	Valid
15 .	X1.15	0,792	0,254	Valid
16 .	X1.16	0,736	0,254	Valid
17 .	X1.17	0,733	0,254	Valid
18 .	X1.18	0,772	0,254	Valid
19 .	X1.19	0,739	0,254	Valid
20 .	X1.20	0,802	0,254	Valid
21 .	X1.21	0,847	0,254	Valid
22 .	X1.22	0,712	0,254	Valid
23 .	X1.23	0,783	0,254	Valid
24 .	X1.24	0,791	0,254	Valid

b. Variabel Iklim Kerja (X2)

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1 .	X1.1	0,809	0,254	Valid
2 .	X1.2	0,870	0,254	Valid
3 .	X1.3	0,779	0,254	Valid
4 .	X1.4	0,861	0,254	Valid
5 .	X1.5	0,866	0,254	Valid
6 .	X1.6	0,837	0,254	Valid
7 .	X1.7	0,802	0,254	Valid
8 .	X1.8	0,751	0,254	Valid
9 .	X1.9	0,807	0,254	Valid
10 .	X1.10	0,766	0,254	Valid
11 .	X1.11	0,765	0,254	Valid
12 .	X1.12	0,855	0,254	Valid
13 .	X1.13	0,838	0,254	Valid
14 .	X1.14	0,851	0,254	Valid
15 .	X1.15	0,801	0,254	Valid
16 .	X1.16	0,865	0,254	Valid
17 .	X1.17	0,856	0,254	Valid
18 .	X1.18	0,863	0,254	Valid
19 .	X1.19	0,850	0,254	Valid
20 .	X1.20	0,852	0,254	Valid
21 .	X1.21	0,847	0,254	Valid

c. Variabel Kinerja Guru (Y)

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1 .	X1.1	0,884	0,254	Valid
2 .	X1.2	0,674	0,254	Valid
3 .	X1.3	0,556	0,254	Valid
4 .	X1.4	0,660	0,254	Valid
5 .	X1.5	0,884	0,254	Valid
6 .	X1.6	0,497	0,254	Valid
7 .	X1.7	0,703	0,254	Valid
8 .	X1.8	0,773	0,254	Valid
9 .	X1.9	0,745	0,254	Valid
10 .	X1.10	0,575	0,254	Valid
11 .	X1.11	0,307	0,254	Valid
12 .	X1.12	0,663	0,254	Valid

13 .	X1.13	0,884	0,254	Valid
14 .	X1.14	0,674	0,254	Valid
15 .	X1.15	0,556	0,254	Valid
16 .	X1.16	0,660	0,254	Valid
17 .	X1.17	0,867	0,254	Valid
18 .	X1.18	0,497	0,254	Valid
19 .	X1.19	0,730	0,254	Valid
20 .	X1.20	0,773	0,254	Valid
21 .	X1.21	0,732	0,254	Valid
22 .	X1.22	0,575	0,254	Valid
23 .	X1.23	0,730	0,254	Valid
24 .	X1.24	0,673	0,254	Valid
25 .	X1.25	0,867	0,254	Valid
26 .	X1.26	0,674	0,254	Valid
27 .	X1.27	0,540	0,254	Valid
28 .	X1.28	0,660	0,254	Valid
29 .	X1.29	0,884	0,254	Valid
30 .	X1.30	0,497	0,254	Valid
31 .	X1.31	0,703	0,254	Valid
32 .	X1.32	0,773	0,254	Valid
33 .	X1.33	0,758	0,254	Valid
34 .	X1.34	0,575	0,254	Valid
35 .	X1.35	0,703	0,254	Valid
36 .	X1.36	0,663	0,254	Valid
37 .	X1.37	0,867	0,254	Valid
38 .	X1.38	0,674	0,254	Valid
39 .	X1.39	0,571	0,254	Valid
40 .	X1.40	0,660	0,254	Valid
41 .	X1.41	0,867	0,254	Valid
42 .	X1.42	0,513	0,254	Valid
43 .	X1.43	0,730	0,254	Valid
44 .	X1.44	0,773	0,254	Valid
45 .	X1.45	0,732	0,254	Valid

Lampiran 11

Uji Normalitas Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
X1	.069	71	.200*	.984	71	.526
Y	.081	71	.200*	.986	71	.641

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

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: SPSS 21

Uji Normalitas Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
x2	.084	71	.200*	.986	71	.605
Y	.081	71	.200*	.986	71	.641

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

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: SPSS 21

Uji Normalitas Stres Kerja Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Y	.081	71	.200*	.986	71	.641
X1	.069	71	.200*	.984	71	.526
X2	.084	71	.200*	.986	71	.605

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

a. Lilliefors Significance Correction

Uji Linearitas Stres Kerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja guru * stress kerja	Between Groups	(Combined)	8.460.763	23	367.859	.724	.797
		Linearity	2.253.785	1	2.253.785	4.436	.041
		Deviation from Linearity	6.206.978	22	282.135	.555	.932
	Within Groups		23.878.420	47	508.051		
	Total		32.339.183	70			

Sumber: SPSS 21

Uji Linearitas Iklim Kerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja guru * iklim kerja	Between Groups	(Combined)	13309,535	22	604,979	1,526	0,110
		Linearity	2447,532	1	2447,532	6,174	0,017
		Deviation from Linearity	10862,004	21	517,238	1,305	0,220
	Within Groups		19029,648	48	396,451		
	Total		32339,183	70			

Sumber: SPSS 21

Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	.946	1.057
	X2	.946	1.057

a. Dependent Variable: Y

Sumber; SPSS 21

Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	238.925	30.143		7.926	.000
	X1	-.739	.409	-.212	-1.808	.075
	X2	-.894	.463	-.226	-1.932	.058

a. Dependent Variable: Y

Sumber: SPSS 21

Uji Regresi Linear Sederhana Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	187.896	7.999		23.489	.000
	Stres Kerja	-1.361	.136	-.769	-9.999	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: SPSS 21

Uji Regresi Linear Sederhana Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	50.514	7.386		6.839	.000
	Iklim Kerja	1.057	.120	.728	8.810	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: SPSS 21

Uji t Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	187.896	7.999		23.489	.000
	Stres Kerja	-1.361	.136	-.769	-9.999	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: SPSS 21

Uji t Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	50.514	7.386		6.839	.000
	Iklim Kerja	1.057	.120	.728	8.810	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: SPSS 21

Uji Regresi Linear Berganda Stres Kerja dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	137.531	21.951		6.265	.000
	Stres Kerja	-.923	.222	-.522	-4.159	.000
	Iklim Kerja	.446	.182	.307	2.451	.017

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: SPSS 21

Uji F Stres Kerja dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja guru

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	42662.831	2	21331.415	56.625	.000 ^b
	Residual	25616.747	68	376.717		
	Total	68279.577	70			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

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

Sumber: SPSS 21

Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.790 ^a	.625	.614	19.409

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

Sumber: SPSS 21

Lampiran 12

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.5 1	19.0 0	19.1 6	19.2 5	19.3 0	19.3 3	19.3 5	19.3 7	19.3 8	19.4 0	19.4 0	19.4 1	19.42	19.4 2	19.4 3
3	10.1 3	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91

44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80

Lampiran 13 Distribusi t tabel

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Lampiran 14 Distribusi r tabel

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449

87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211



BIOGRAFI PENULIS

Nama lengkap : GOVAL PEBRIANSYAH
 Tempat/tanggal lahir : Tebat Ijuk, 19 Februari 2004
 Jenis kelamin : Laki-laki
 Pekerjaan : Mahasiswa
 Alamat : Tebat Ijuk

Riwayat Pendidikan Formal

No	Pendidikan	Tempat	Tahun
1.	SDN 195/III Tebat Ijuk	Tebat Ijuk	2016
2.	MTSN 2 Kerinci	Koto Majidin	2019
3.	SMK Negeri 1 Sungai Penuh	Sungai Penuh	2022
4.	IAIN Kerinci	Sungai Penuh	2022-Sekarang

Sungai Penuh, 2026

Penulis

GOVAL PEBRIANSYAH

NIM: 2210206052