



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN STRES
KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMA DAN SMK DI KECAMATAN
LARANGAN**

(Studi kasus pada guru SMA dan SMK di Kecamatan Larangan, Kabupaten Brebes yang melakukan *Blended Learning* pada masa Pandemi Covid-19)

SKRIPSI

Diajukan dalam rangka penyelesaian Studi Strata I
Untuk mencapai Gelar Sarjana Manajemen

Oleh:

Endang Humaeroh

17810158

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PGRI SEMARANG**

2021

LEMBAR PENYELESAIAN PEMBIMBINGAN

Kami selaku pembimbing skripsi I dan II dari mahasiswa Universitas PGRI

Semarang :

Nama : Endang Humaeroh

NPM : 17810158

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Judul Skripsi : “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA dan SMK di Kecamatan Larangan”(Studi kasus pada guru SMA dan SMK di Kecamatan Larangan, Kabupaten Brebes yang melakukan *Blended Learning* pada masa pandemi Covid-19).

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi tersebut telah selesai dan siap untuk diujikan.

Semarang, 16 Desember 2021.

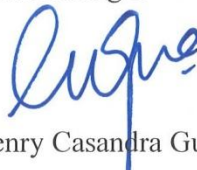
Pembimbing I



Ratih Hesty Utami P., S.E., M.M

NPP.188301541

Pembimbing II



Henry Casandra Gultom S.E., M.M

NPP.168401509

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Dr. Ir. Efriyani Sumastuti., M.P

NPP.146501457

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Skripsi dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA dan SMK di Kecamatan Larangan” (Studi kasus pada guru SMA dan SMK di Kecamatan Larangan, Kabupaten Brebes yang melakukan *Blended Learning* pada masa Pandemi Covid-19).

Oleh:

Nama : Endang Humaeroh

NPM : 17810158

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Telah disetujui dan disahkan pada :

Hari :

Tanggal :

Pembimbing I



Ratih Hesty Utami P., S.E., M.M

NPP.188301541

Pembimbing II



Henry Casandra Gultom S.E., M.M

NPP.168401509

Mengetahui,

Ketua Program Studi



Ika Indriasari, S.E., Akt., M.Si

NIP.197608232005012001

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA dan SMK di Kecamatan Larangan”(Studi kasus pada guru SMA dan SMK di Kecamatan Larangan, Kabupaten Brebes yang melakukan *Blended Learning* pada masa Pandemi Covid-19).

Telah dipertahankan dihadapan Dewan Penguji Skripsi dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Semarang:

Pada hari :

Tanggal :

Dekan,



Dr.Ir.Efriyani Sumastuti.,M.P
NPP.146501457

Kaprodi,




Ika Indriasari.,S.E.,Akt.,M.Si
NIP.197608232005012001

Penguji

Tanda Tangan

1. Ratih Hesty Utami P.,S.E,M.M
NPP.188301541




(.....)

2. Henry Casandra Gultom S.E., M.M
NPP.168401509



(.....)

3. Ira Setiawati, S.E., M.Si
NPP.197801548



(.....)

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTO

“Kehidupan yang baik adalah sebuah proses, bukan suatu keadaan yang ada dengan sendirinya. Kehidupan itu sendiri adalah arah bukan tujuan”. (Carl Rogers)

PERSEMBAHAN

Skripsi ini dipersembahkan kepada:

1. Almamater Universitas PGRI Semarang.
2. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Program Studi Manajemen tempat saya mendapat ilmu banyak.
3. Teruntuk diri saya sendiri “Endang Humaeroh” terimakasih sudah berjuang sampai titik ini.
4. Kedua orang tua (Bapak Rustono dan Ibu Siti Khasanah), kaka tercinta Alisahatun Atikoh.
5. Para dosen program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Semarang.

6. Sahabat dan temen-temen seperjuangan
di prodi Manajemen yang ada di
Fakultas Ekonomi dan Bisnis.

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Endang Humaeroh

NPM : 17810158

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Judul Skripsi : “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA dan SMK di Kecamatan Larangan” (Studi kasus pada guru SMA dan SMK di Kecamatan Larangan, Kabupaten Brebes yang melakukan *Blended Learning* pada masa Pandemi Covid-19).

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang saya buat ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, bukan merupakan pengambilalihan tulisan atau pikiran orang lain yang saya akui sebagai hasil tulisan atau pikiran saya sendiri.

Apabila dikemudian hari terbukti atau dibuktikan skripsi ini hasil plagiasi, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Semarang,



Endang Humaeroh

NPM. 17810158

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan stres kerja terhadap kinerja guru. Penelitian ini dilakukan dengan cara studi kasus pada guru SMA dan SMK di Kecamatan Larangan yang melakukan *blended learning* pada masa Pandemi Covid-19. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, populasi dari penelitian ini adalah guru SMA dan SMK di Kecamatan Larangan Kabupaten Brebes yang berjumlah 280 orang. Penelitian ini menggunakan *stratified random sampling* dengan jumlah sampel 165 orang. Pengukuran pada penelitian ini menggunakan *skala likert* yang kemudian diolah dengan alat analisis *IBM SPSS Statistic Version 20*. Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dan uji yang digunakan adalah uji t, uji f, dan uji r^2 . Berdasarkan hasil penelitian ini menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Dan untuk variabel stres kerja (X3) dinyatakan tidak memiliki adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil pengujian untuk *Adjusted R Square* memiliki nilai sebesar 20,7% sedangkan sisanya 79,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti.

Kata Kunci: lingkungan kerja, motivasi kerja, stres kerja, dan kinerja guru.

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of work environment, work motivation, and work stress on teacher performance. This research was conducted by means of case studies on high school and vocational high school teachers in Larangan District who did blended learning during the Covid-19 pandemic. This type of research is quantitative, the population of this research is high school and vocational high school teachers in Larangan District, Brebes Regency, totaling 280 people. This study used stratified random sampling with a sample size of 165 people. Measurements in this study used a Likert scale which was then processed using the analysis tool IBM SPSS Statistical Version 20. In this study using multiple regression linear analysis and the tests used are t test, f test, and test r^2 . Based on the results of this study, it is stated that the work environment (X1) and work motivation (X2) variables have a positive and significant influence on teacher performance. And for the work stress variable (X3) it is stated that it does not have a positive and significant effect on teacher performance. The test results for Adjusted R Square has a value of 20.7% while the remaining 79.3% is influenced by other factors not examined.

Keywords: *work environment, work motivation, work stress, and teacher performance.*

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kehadirat Allah Yang Maha Esa, karena dengan rahmat dan karunianya, penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Dan SMK di Kecamatan Larangan (Studi kasus pada guru SMA dan SMK di Kecamatan Larangan, Kabupaten Brebes yang melakukan *Blended Learning* pada masa pandemi Covid-19)” ini, disusun untuk memenuhi syarat memperoleh gelar sarjana manajemen.

Penyusunan skripsi ini tidak lepas dari hambatan dan rintangan serta kesulitan-kesulitan. Namun berkat bimbingan, bantuan, nasihat, dan dorongan serta saran-saran dari berbagai pihak, khususnya pembimbing, segala hambatan dan rintangan serta kesulitan tersebut dapat teratasi dengan baik. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini dengan tulus hati saya sampaikan terimakasih kepada:

1. Dr. Muhdi, S.H., M.Hum., Rektor Universitas PGRI Semarang yang telah memberi kesempatan untuk menimba ilmu di Universitas PGRI Semarang.
2. Dr. Ir. Efriyani Sumastuti, M.P, Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis yang telah memberi izin untuk melakukan penelitian.
3. Ika Indriasari, S.E Akt., M.Si, Ketua Program Studi Manajemen yang telah menyetujui skripsi ini.
4. Ratih Hesty Utami P., S.E, M.M, selaku Pembimbing I yang senantiasa memberikan bimbingan dengan sabar dan bijaksana serta arahan guna kesempurnaan skripsi dapat selesai.

5. Henry Casandra Gultom S.E., M.M, selaku Pembimbing II yang senantiasa memberikan bimbingan dengan sabar dan bijaksana serta arahan guna kesempurnaan skripsi sehingga skripsi dapat selesai.
6. Ira Setiawati, S.E., M.Si, selaku Dewan Penguji yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk mempertanggung jawabkan hasil skripsi.
7. Para dosen dan staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Semarang, khususnya pada jurusan Manajemen yang telah memberikan bimbingan dan bantuan berupa ilmu pengetahuan kepada penulis selama dalam proses perkuliahan.
8. Pihak terkait yang membantu penelitian ini khususnya Guru-guru SMA dan SMK yang ada di Kecamatan Larangan.
9. Bapak dan Ibu tercinta dan Kaka tersayang (Alisahatun Atikoh), serta keluarga lainnya yang tidak pernah berhenti memberikan doa dan dukungan kepada penulis.
10. Sahabat dan teman-teman seperjuangan di prodi Manajemen yang ada di Fakultas Ekonomi dan Bisnis.

Akhirnya penulis berharap dan berdoa semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat serta menambah wawasan dan ilmu pengetahuan bagi pembaca skripsi ini.

Semarang,

Penulis

Endang Humaeroh

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PENYELESAIAN PEMBIMBINGAN.....	ii
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN	vii
ABSTRAK	viii
ABSTRACT.....	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	8
E. Sistematika Penelitian Skripsi.....	9
BAB II.....	11
KAJIAN TEORI	11
A. Tinjauan Penelitian Terdahulu.....	11
B. Landasan Teori.....	14
C. Pengembangan Hipotesis	29
D. Kerangka Berpikir.....	31
E. Hipotesis Penelitian.....	32
BAB III	33
METODE PENELITIAN.....	33
A. Desain Penelitian.....	33
B. Populasi dan Sampel	33

C. Definisi Oprasional	36
D. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data.....	37
E. Uji Intrumen	38
F. Teknis Analisis Data	39
G. Pengujian Hipotesis	41
BAB IV	44
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	44
A. Deskripsi Umum Objek Penelitian	44
B. Hasil Penyebaran Data	44
C. Hasil Kararakteristik Responden.....	45
D. Hasil Uji Instrumen	47
E. Hasil Hipotesis	49
F. Pembahasan.....	59
BAB V.....	62
PENUTUP.....	62
A. Kesimpulan	62
B. Saran.....	62
DAFTAR PUSTAKA	65
LAMPIRAN.....	69

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Permohonan Surat Ijin Observasi.....	65
Lampiran 2 Kuesioner Penelitian.....	66
Lampiran 3 Tabulasi Data.....	70
Lampiran 4 Hasil Kuesioner	74
Lampiran 5 Uji Validitas.....	89
Lampiran 6 Hasil Uji Reliabilitas	89
Lampiran 7 Hasil Uji Normalitas	89
Lampiran 8 Hasil Uji Multikolinearitas	89
Lampiran 9 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	89
Lampiran 10 Hasil Hipotesis.....	89
Lampiran 11 t tabel	89
Lampiran 12 F tabel	89

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan hal yang sangat penting guna meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM). Rendahnya kualitas pendidikan menjadi penyebab dari krisis sumber daya manusia. Apabila memiliki sumber daya manusia berkualitas maka akan menghasilkan perubahan kehidupan yang lebih baik di lingkungan masyarakat. Guru ialah salah satu faktor penentu tinggi rendahnya mutu pendidikan, jadi untuk meningkatkan kualitas pendidikan berarti harus meningkatkan kualitas guru.

Upaya yang dilakukan pemerintah untuk meningkatkan mutu pendidikan salah satunya berkaitan pada peningkatan kualitas guru adalah adanya UU No 14 tahun 2005 tentang dosen dan guru dan peraturan Pemerintah No 19 tahun 2005 Standar Nasional Pendidikan. Kebijakan pemerintah pada dasarnya mencakup usaha pemerintah guna memperbaiki mutu guru di Indonesia. Guru sebagai pendidik profesional berdasarkan UU No 14 tahun 2005 mempunyai tugas utama mengajar, mendidik, mengarahkan, membimbing, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik. Selain itu guru tidak hanya membimbing dalam pembelajaran dan sikap sosial tetapi juga memberikan edukasi cara hidup sehat, seperti saat ini diketahui Pandemi Covid-19 terjadi diberbagai negara salah satunya Indonesia.

Covid-19 (*Coronavirus disease 2019*) merupakan jenis penyakit baru yang ditemukan pertama kali di kota Wuhan, Negara Cina pada akhir bulan

Desember 2019. Covid-19 ini jenis penyakit yang disebabkan oleh virus dari golongan corona virus, yaitu SARS-CoV-2 yang juga sering disebut virus corona. Virus ini pun bisa menular antar manusia sangat cepat dan menyebar diberbagai negara, termasuk Indonesia pernyataan tersebut dinyatakan oleh (Pane, 2020). Hal ini membuat di beberapa negara menerapkan kebijakan *lockdown* untuk mencegah penyebaran virus corona tersebut. Pemerintahan Indonesia, menerapkan kebijakan Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM) guna mengurangi penyebaran virus tersebut. Selama dilakukannya PPKM, masyarakat dihibau melakukan aktivitas dirumah, seperti halnya guru dan siswa disarankan untuk meleakakukan kegiatan pembelajaran dengan sistem pembelajaran *online*.

Adanya wabah Covid-19 pada saat ini memberikan banyak pengaruh terhadap berbagai aktivitas kehidupan masyarakat baik aktivitas sosial, perekonomian, kesehatan, dan lain sebagainya. Bahkan pendidikan tidak luput terkena dampaknya. Dunia pendidikan, aktivitas belajar mengajar yang sebelumnya bisa dilakukan secara tatap muka, sekarang harus dilakukan secara daring (*online*). Meski demikian wabah ini, justru dirasa semakin mempercepat penerapan praktik era 4.0 (*Four Point Zero*), tentunya perubahan gaya belajar ini memunculkan berbagai macam *effort* dan tantangan baru yang harus dihadapi. Pemilihan pembelajaran yang pas, seperti halnya metode pembelajaran *blended learning*, saat ini program metode pembelajaran *blended learning* sedang diterapkan diberbagai macam sekolah-sekolah dan perguruan tinggi di Indonesia.

Blended Learning pada dasarnya merupakan gabungan keunggulan pembelajaran yang dilakukan dengan secara tatap-muka dan secara *virtual/online* (Sevima, 2020). *Blended learning* adalah sebuah kemudahan pembelajaran yang menggabungkan berbagai cara penyampaian, model pembelajaran memperkenalkan berbagai pilihan media dialog antara *fasilitator* dengan orang yang mendapat pengajaran. Manfaat dari pembelajaran *blended learning* dalam dunia pendidikan saat ini adalah memberikan *fleksibilitas* dalam memilih waktu dan tempat untuk mengakses pelajaran. Adapun kekurangan dari metode pembelajaran *blended learning* adalah ketergantungan terhadap internet dan media elektronik. Peserta didik/siswa yang mempunyai keterbatasan dalam sarana dan prasarana yang tidak memadai tentu akan kesulitan ketika mengakses pembelajaran, dilihat dari kekurangannya maka dapat mengakibatkan kurangnya optimal kinerja guru.

Kinerja guru merupakan kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran. Kinerja guru dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di lembaga pendidikan serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru selama melakukan aktivitas pembelajaran (Supardi, 2014). Berdasarkan wawancara yang dilakukan, pada beberapa guru SMA dan SMK yang ada di Kecamatan Larangan, pada saat Pandemi Covid-19, masih terdapatnya kendala dan permasalahan dalam

pencapaian kinerja guru ketika melakukan metode pembelajaran *blended learning*. Berikut ini merupakan tabel kendala dan permasalahannya:

Tabel 1.1
Surve Kendala & permasalahan.

No	Nama	Permasalahan	Kendala
1.	Susanti Elly, S.Pd. Guru SMK.	Lingkungan Kerja: Selama kegiatan metode pembelajaran <i>blended learning</i> fasilitas yang digunakan untuk bekerja masih belum memadai.	1. Masih ada kendala seperti jaringan internet yang sering terhambat. 2. Waktu dan tempat menjadi terbatas, karena ruangan hanya diisi 15 anak/siswa.
2.	Desti Handayani, S.Pd. Guru SMA.	Motivasi Kerja: Dengan adanya Pandemi Covid-19 ini, bapak & ibu guru harus melakukan metode pembelajaran <i>blended learning</i> , hal ini membuat motivasi guru menjadi menurun.	1. Kesulitan menggunakan aplikasi yang digunakan sebagai media pembelajaran. 2. Teknologi informasi yang digunakan disekolah kurang memadai.
3.	Alisahatun Atikoh, S.Pd. Guru SMK.	Stres Kerja: Selama melakukan kegiatan metode pembelajaran <i>blended learning</i> beban kerja menjadi bertambah.	1. Guru sulit untuk mengidentifikasi kemampuan anak pada saat <i>blended learning</i> , karena waktu belajar terbatas.

Sumber: Data yang diolah, 2021.

Berdasarkan dari tabel kendala dan permasalahan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa standar kinerja guru selama kegiatan metode pembelajaran *blended learning* masih kurang efektif sebab masih ada kendala tempat dan waktu. Hal ini menjadi salah satu kendala dalam mengetahui perkembangan

karakter setiap siswanya. Lingkungan kerja menjadi salah satu variabel stimulus yang mempengaruhi kinerja seorang guru dalam bekerja khususnya mengajar. Tata letak ruangan, fasilitas, komunikasi antar pegawai serta cuaca memiliki peranan penting dalam menentukan sejauh mana guru dapat bekerja dan berprestasi di tempat kerjanya. Guru dapat melakukan kegiatan dengan baik dan optimal apabila didukung dengan lingkungan kerja yang baik.

Faktor yang mempengaruhi kinerja salah satunya ialah motivasi. Menurut Mangkunegara, (2011) menyatakan bahwa motivasi merupakan dorongan yang muncul pada diri seseorang yang mengarahkan untuk melakukan sesuatu. Motivasi yaitu pendorong kemampuan serta semangat untuk bekerja dalam mencapai kesuksesan kerja, jika seseorang memiliki motivasi kerja yang tinggi maka akan menghasilkan kinerja yang baik. Wabah Covid-19 ini membuat motivasi kerja guru menurun, karena saat kegiatan metode pembelajaran *blended learning* masih terdapat kendala pada teknologi informasi yang digunakan di sekolah yang kurang memadai.

Selain faktor motivasi masih terdapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru yaitu stres kerja. Berdasarkan penelitian Jalil, (2020) mengemukakan bahwa stres merupakan suatu kondisi seseorang yang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun dari luar. Menjalani profesinya sebagai seorang guru, tidak dapat dipungkiri bahwa tekanan yang dialami seorang guru jauh lebih besar dibandingkan seorang karyawan. Banyaknya pekerjaan yang diberikan oleh pihak sekolah dalam

kurun waktu yang kurang tepat. Pada saat menjalankan metode pembelajaran *blended learning* guru masih kesulitan untuk mengidentifikasi kemampuan siswanya, hal ini dapat menjadikan indikasi timbulnya stres kerja yang dialami oleh seorang guru.

Dalam penelitian Fauzi et al., (2021) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya lingkungan kerja memiliki pengaruh pada meningkatnya kinerja karyawan. Hal yang sama penelitian yang digunakan dalam penelitian Pratama & Lestariningsih, (2020) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Penelitian yang dilakukan Jatmiko, (2015) mengatakan motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru, sedangkan stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Sebaliknya apabila motivasi kerja dan lingkungan kerja menurun, maka akan menurunkan pula kinerja guru, sedangkan stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya dalam penelitian Susanto, (2019) mengatakan lingkungan kerja dan kompetensi individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan penelitian Irawati, (2020) mengatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan, sedangkan stres kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Oleh karena itu penelitian ini dilakukan untuk menganalisis faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru. Penelitian ini adalah pengembangan dari penelitian Fauzi et al., (2021) dengan judul “Pengaruh

Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan''. Perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah peneliti hanya menggunakan variabel lingkungan kerja, stres kerja dan menambahkan variabel motivasi kerja dalam penelitian ini.

Berdasarkan uraian diatas banyak sekali faktor yang mempengaruhi kinerja guru, diantaranya lingkungan kerja, motivasi kerja, dan stres kerja serta lain sebagainya. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk meneliti penelitian yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA dan SMK di Kecamatan Larangan (Studi kasus pada Guru SMA dan SMK Kecamatan Larangan, Kabupaten Brebes yang melakukan *Blended Learning* pada masa Pandemi Covid-19)”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah di sampaikan pada bagian latar belakang tersebut, maka penulis dapat merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru SMA dan SMK di Kecamatan Larangan, yang melakukan *blended learning* selama Pandemi Covid-19?
2. Bagaimana pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMA dan SMK di Kecamatan Larangan, yang melakukan *blended learning* selama Pandemi Covid-19?

3. Bagaimana pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Guru SMA dan SMK di Kecamatan Larangan, yang melakukan *blended learning* selama Pandemi Covid-19?

C. Tujuan Penelitian

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

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru SMA dan SMK di Kecamatan Larangan, yang melakukan *blended learning* selama Pandemi Covid-19.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja Guru SMA dan SMK di Kecamatan Larangan, yang melakukan *blended learning* selama Pandemi Covid-19.
3. Untuk menguji dan menganalisis Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Guru SMA dan SMK di Kecamatan Larangan, yang melakukan *blended learning* selama Pandemi Covid-19.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini dapat dilihat manfaat teoritis dan manfaat praktis sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan dan pertimbangan bagi penelitian berikutnya terutama yang berkaitan tentang Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Stres Kerja dan Kinerja Guru.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Instansi Pendidikan

Diharapkan dapat menjadi masukan dalam peningkatan kinerja guru sehingga dapat memperbaiki kualitas pendidikan.

b. Bagi Guru

Diharapkan menjadi dorongan untuk para guru dalam meningkatkan kinerja dalam keadaan apapun.

c. Bagi Peneliti

Penelitian ini digunakan untuk memenuhi salah satu syarat guna mencapai gelar sarjana Ekonomi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Semarang.

d. Bagi Universitas PGRI Semarang

Dapat digunakan bahan referensi dan bahan bacaan bagi mahasiswa studi Manajemen pada khususnya dan mahasiswa Universitas PGRI Semarang.

E. Sistematika Penelitian Skripsi

Sistematika penulisan penelitian sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, pertanyaan penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematik penulisan skripsi.

BAB II KAJIAN TEORI

Bab ini meliputi kajian teori yang terdiri dari tinjauan penelitian terdahulu, landasan teori, pengembangan hipotesis, kerangka berpikir, serta hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini terdiri dari desain penelitian, populasi dan sampel, definisi operasional, teknik dan instrumen pengumpulan data, uji instrumen, dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini meliputi deskripsi umum objek penelitian, hasil penyebaran data, hasil karakteristik responden, hasil uji instrumen, hasil pengujian hipotesis, serta pembahasan.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan dari hasil penelitian dan saran bagi penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Tinjauan Penelitian Terdahulu

Tinjauan penelitian terdahulu berisi tentang penelitian yang telah dilakukan terdahulu dari beberapa variabel independen dan variabel dependen yang telah ditentukan penulis untuk diteliti, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2.1
Daftar Penelitian Terdahulu.

No	Sumber	Variabel Penelitian	Teknis Analisis	Hasil Penelitian
1.	2	Variabel Independen: 1. Motivasi. 2. Lingkungan kerja Variabel dependen: 1. Kinerja Guru	Regresi Linier Berganda dan <i>Software SPSS</i> .	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
2.	Dina Fauzia Nurcholifah, Abdul Kodir Djaelani, & Arini Fitria Mustapita (2021)	Variabel Independen: 1. Lingkungan Kerja. 2. Motivasi Kerja. 3. Kepuasan Kerja. Variabel Dependen: 1. Kinerja Karyawan.	Analisis Regresi Berganda.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.
3.	Riefsy Arien Majidah RH, Ekawati, & Ida Wahyuni (2020)	Variabel Independen: 1. Lingkungan kerja. 2. Upah Kerja. 3. Motivasi kerja. 4. Stres Kerja. Variabel Dependen: 1. Kinerja Guru.	Analisis Regresi Linier.	Penelitian ini menunjukkan bahwa faktor demografi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru secara parsial. Upah kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru secara parsial.

No	Sumber	Variabel Penelitian	Teknis Analisis	Hasil Penelitian
4.	Imam Rosyadi (2020)	Variabel Independen: 1. Stres Kerja. 2. Motivasi Kerja. Variabel Dependen: 1. Kinerja Guru.	Analisis Regresi Linier Berganda.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel stres kerja, motivasi kerja, pelatihan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja guru.
5.	Rina Irawati (2020)	Variabel Independen: 1. Lingkungan kerja. 2. Stres kerja. 3. Motivasi. Variabel Dependen: 1. Kinerja.	Analisis Regresi Berganda.	Penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sedangkan stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.
6.	Ahmad Saputra & Johan (2017)	Variabel Independen: 1. Motivasi. 2. Stres kerja. 3. Lingkungan kerja. Variabel Dependen: 1. Kinerja Guru.	Analisis Regresi Linier Berganda.	Penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial motivasi, stres kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru.
7.	Cindy Maharati (2015)	Variabel Independen: 1. Motivasi kerja. 2. Lingkungan kerja. Variabel Dependen: 1. Kepuasan Kerja Guru.	Analisis Regresi Berganda.	Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh simultan motivasi kerja dan lingkungan kerja, serta terdapat pengaruh parsial motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dan terdapat pengaruh parsial lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.
8.	Syafriadi (2020)	Variabel Independen: 1. Motivasi. 2. Etos Kerja. 3. Disiplin Kerja.	Analisis Regresi Berganda.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja, etos kerja dan

No	Sumber	Variabel Penelitian	Teknis Analisis	Hasil Penelitian
		Variabel Dependen: 1. Produktivitas Kerja Guru.		disiplin kerja serempak dan signifikan terhadap produktivitas kerja guru.
9.	Gabriel Wenur, Jantje Sepang, & Lucky Dotulong (2018)	Variabel Independen: 1. Konflik Kerja. 2. Stres Kerja. Variabel Dependen: 1. Kinerja Karyawan.	Analisis Regresi Linier Berganda.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel konflik kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel stres kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
10.	Riana & Agatha (2016)	Variabel Independen: 1. Konflik Kerja. 2. Stres Kerja. 3. Lingkungan Kerja. Variabel Dependen: 1. Kinerja Karyawan.	Analisis Regre Linier Berganda.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel konflik kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
11.	Chairul Anam (2018)	Variabel Independen: 1. Motivasi. 2. Kompetensi. 3. Lingkungan kerja. 4. Kepemimpinan Kerja. 5. Disiplin Kerja. Variabel Dependen: 1. Kinerja Guru.	Analisis Regresi Linier Berganda.	Hasil penelitian ini menunjukan bahwa variabel motivasi, kompetensi, kepemimpinan kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Sedangkan variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Sumber : Data yang diolah, 2021.

B. Landasan Teori

1. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah suatu tempat dimana pegawai atau karyawan melakukan aktivitas setiap harinya (Handayani, 2019). Lingkungan yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai bekerja dengan optimal. Lingkungan dapat mempengaruhi emosional pegawai, jika pegawai menyukai lingkungan kerja di tempat kerjanya, maka pegawai akan merasa nyaman dan melakukan aktivitas kerjanya dengan cara efektif.

Berdasarkan penelitian Nurcholifah et al., (2021) menjelaskan bahwa Lingkungan kerja merupakan hal yang berkaitan langsung dengan kinerja karyawan, jika lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan nyaman, bersih, dan sehat tentu berpengaruh terhadap produktifitas kerjanya. Menurut Susanto, (2019) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan kepada pegawai.

Berdasarkan pengertian lingkungan kerja diatas, maka penulis menyimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala hal yang dapat mendukung aktivitas karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya.

b. Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti, (2011) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, serta lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya dan pengaturan kerjanya baik secara individu maupun kelompok. Secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu:

1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik sendiri dapat dibagi dalam dua kategori, yakni:

- a) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya).
- b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

2) Lingkungan Kerja *Non* Fisik

Lingkungan kerja *non* fisik adalah semua keadaan yang terjadi serta yang dapat berkaitan dengan atasan maupun hubungan semua

rekan kerja, atau hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja *non* fisik merupakan lingkungan kerja yang tidak dapat diabaikan.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Berdasarkan penelitian Presilia & Octavia, (2010) menyatakan bahwa terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja antara lain:

1) *Illumination* (penerangan)

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi para pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Dengan penerangan yang baik para pegawai akan dapat bekerja dengan cermat dan teliti sehingga hasil kerjanya dapat memberikan kualitas yang memuaskan. Cahaya yang kurang jelas mengakibatkan penglihatan kurang jelas, sehingga pekerja menjadi lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan sehingga tujuan dari badan usaha sulit dicapai.

2) *Noise* (kebisingan)

Bising dapat didefinisikan bunyi yang tidak disukai. Suara bising adalah suatu hal yang dihindari oleh siapapun, dalam melaksanakan pekerjaan, karena konsentrasi pegawai akan dapat terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi ini maka pekerjaan

yang dilakukan dapat mengakibatkan kesalahan ataupun kerusakan sehingga akan menimbulkan kerugian.

3) *Temperature* (temperatur)

Bekerja pada suhu yang panas atau dingin dapat menimbulkan penurunan kerja. Secara umum, kondisi yang panas dan lembab cenderung meningkatkan penggunaan tenaga fisik yang lebih berat, sehingga pekerja akan merasa sangat letih dan kinerjanya menurun.

4) *Pollution* (pencemaran)

Pencemaran dapat disebabkan karena tingkat pemakaian bahan kimia di tempat kerja dan keanekaragaman zat yang dipakai pada berbagai bagian yang ada di tempat kerja, dan pekerjaan yang menghasilkan perabot. Situasi tersebut akan sangat berbahaya jika tempat tersebut tidak ada ventilasi yang memadai.

5) *Aesthetic Factors* (faktor keindahan)

Faktor keindahan meliputi: musik, warna, dan bau-bauan. Musik, warna dan bau-bauan yang menyenangkan dapat meningkatkan kepuasan kerja dalam melaksanakan pekerjaan.

6) *Feeling Of Privacy* (privasi yang dirasakan)

Privasi dari pekerja dapat dirasakan dari desain ruang kerja. Ada ruang kerja yang didesain untuk seorang pekerja atau didesain untuk beberapa orang.

7) *Sense Of Status And Imporance* (desain ruang yang terbuka)

d. Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut Siagian, (2014) lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat, selain itu lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Hal ini dapat diartikan bahwa dengan lingkungan kerja yang nyaman maka akan mempengaruhi meningkatnya kinerja karyawan, begitu juga sebaliknya lingkungan kerja karyawan yang kurang nyaman akan menyebabkan karyawan kurang bersemangat bekerja sehingga menurunnya performa karyawan.

2. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan karyawan yang tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja jauh memperkuat motivasi kerja maksimal. Menurut Hasibuan, (2010) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Jatmiko, (2015) motivasi kerja merupakan dorongan yang mampu memberikan semangat kerja. Motivasi merupakan suatu hal yang penting dalam bekerja karena dengan motivasi diharapkan

karyawan dapat mencapai produktivitas kerja yang tinggi (Umpung et al., 2020).

Menurut Nurcholifah et al., (2021) motivasi kerja adalah sebagai dorongan yang ditimbulkan dari dalam diri seseorang atau dari pihak luar dengan tujuan agar karyawan bersemangat menjalankan tugasnya. Motivasi juga sangat penting dalam mendorong kinerja karyawan, dengan adanya motivasi yang tinggi pada karyawan maka dapat diharapkan menyelesaikan pekerjaan dengan sesuai target dan tujuan yang diinginkan. Berdasarkan uraian tersebut, penulis simpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat agar tercapainya suatu tujuan atau target yang diinginkan.

b. Jenis-jenis Motivasi Kerja

Motivasi merupakan fenomena hidup yang banyak corak dan ragamnya (Sinambela et al., 2019), secara umum motivasi dapat diklarifikasikan menjadi empat jenis

1. Motivasi Positif

Motivasi positif adalah suatu usaha untuk membangkitkan motif dan diarahkan pada usaha untuk memengaruhi seseorang agar bekerja dengan baik dan antusias dengan cara memberikan keuntungan padanya.

2. Motivasi Negatif

Motivasi negatif adalah motivasi yang memberikan ancaman kepada seseorang akan memperoleh hukuman jika yang dibebankan kepadanya tidak tercapai. Motivasi ini sebaiknya dihindari karena akan dapat memberikan tekanan dan stres bagi pegawai, yang pada akhirnya menjadi kenyataan bahwa target yang dibebankan kepadanya tidak terwujud.

3. Motivasi dari Dalam

Motivasi dari dalam (*internal motivation*) adalah motivasi yang berdasarkan kesadaran seseorang dalam bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Motivasi seperti ini yang seharusnya ditanamkan kepada seluruh pegawai, sehingga mereka melakukan pekerjaannya bukan karena takut atau diawasi oleh pimpinannya, akan tetapi berdasarkan kesadaran sendiri.

4. Motivasi dari Luar

Motivasi dari luar (*external motivatin*) adalah motivasi yang muncul sebagai akibat adanya pengaruh yang ada di luar pekerjaan dan dari diri pekerja. Biasanya motivasi ini semata-mata didorong oleh adanya sesuatu yang ingin dicapai dan bersumber dari faktor-faktor di luar subjek.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang dalam melaksanakan pekerjaan dipengaruhi oleh faktor internal/interinsik

yang berasal dari proses psikologis dalam diri seseorang maupun dari diri faktor eksternal/eksterinsik yang berasal dari luar diri seseorang (Riyadi & Mulyapradana, 2017).

Menurut Rahardja, (2004) motivasi guru adalah faktor-faktor yang mendorong seseorang guru, untuk melakukan pekerjaannya, secara lebih bersemangat sehingga memperoleh prestasi yang baik. Faktor-faktor tersebut yaitu sebagai berikut:

1) Faktor Instrinsik

Faktor instrinsik merupakan faktor yang dapat memuaskan dan timbul dari dirinya sendiri. Indikator instrinsik yaitu keinginan untuk berprestasi, untuk maju, memiliki kehidupan pribadi.

2) Faktor Ekstrinsik, yaitu dari luar disini seorang guru yang akan mempengaruhi semangatnya dalam bekerja. Indikator ekstrinsik yaitu pekerjaan itu sendiri, status kerja, tempat pekerjaan, keamanan pekerjaan, gaji, atau penghasilan yang layak, pengakuan dan penghargaan kepercayaan melakukan pekerjaan, kepemimpinan yang baik dan adil, dan kebijaksanaan administrasi.

d. Fungsi Motivasi Kerja

Motivasi memiliki fungsi terhadap individu. Menurut Hamalik, (2003) fungsi motivasi ada 3, yaitu sebagai berikut:

1) Motivasi mendorong timbulnya kelakuan atau suatu perbuatan.

Tanpa motivasi maka tidak akan timbul suatu perbuatan seperti belajar.

- 2) Motivasi berfungsi sebagai pengaruh. Artinya mengarahkan perbuatan kepada pencapaian tujuan yang diinginkan.
- 3) Motivasi berfungsi sebagai penggerak. Artinya motivasi berfungsi sebagai mesin bagi mobil. Besar kecilnya motivasi akan menentukan cepat atau lambatnya suatu pekerjaan.

3. Stres Kerja

a. Pengertian Stres Kerja

Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menjalankan pekerjaan, yang menyangkut interaksi antara interaksi antar individu dan lingkungan yang bisa menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan (Fauzi et al., 2021).

Berdasarkan penelitian Nasution, (2017) mengatakan bahwa stres kerja merupakan beban kerja yang berlebihan, perusahaan memberikan tekanan yang tinggi, target tidak terpenuhi, dan kecilnya pendapatan karyawan, yang menimbulkan berdampak keinginan untuk meninggalkan organisasi.

Menurut Fahmi, (2016) menjelaskan bahwa stres adalah keadaan yang menekan diri jiwa seseorang diluar kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya, stres tidak timbul begitu saja namun sebab-sebab stres timbul umumnya diikuti oleh faktor peristiwa yang mempengaruhi kejiwaan seseorang, dan peristiwa itu terjadi diluar dari kemampuan kondisi tersebut telah menekan jiwanya. Stres diartikan sebagai

tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang (Wartono, 2017). Menurut Irawati, (2015) stres kerja adalah situasi dan kondisi yang mana seseorang merasa dirinya tertekan, tidak nyaman, dan harus mencapai sesuatu.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis menyimpulkan bahwa stres kerja merupakan kondisi dimana seseorang merasa tertekan dan khawatir yang berlebihan, sehingga menyebabkan seseorang mudah emosi dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh atasannya.

b. Jenis-jenis Stres

Menurut Scala (2003) dalam artikel (Irawati, 2020) jenis stres dapat dibagi menjadi dua, yaitu antara lain:

- 1) Stres Fisik, stres ini biasanya dialami oleh atlet angkat besi yang sedang berlatih secara metodologis dan sengaja menekan tubuhnya sehingga akan meningkatkan kinerjanya.
- 2) Stres Emosional, stres ini biasanya dialami oleh karyawan yang diminta untuk menyelesaikan tugasnya pada tepat waktu, namun karyawan tersebut tidak bisa menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu dikarenakan terjadi kendala pada lingkungannya.

c. Faktor Penyebab Stres Kerja

Menurut Robbins, (2011) terdapat tiga faktor memicu stres, diantaranya sebagai berikut:

1) Faktor Lingkungan

Selain mempengaruhi desain struktur sebuah organisasi, ketidakpastian lingkungan juga mempengaruhi tingkat stres para karyawan.

2) Faktor Organisasi

Tidak sedikit faktor di dalam organisasi yang dapat menyebabkan stres. Tekanan untuk menghindari kesalahan atau menyelesaikan tugas dalam waktu yang mepet, beban kerja yang berlebihan, atasan yang selalu menuntut dan tidak peka serta rekan kerja yang tidak menyenangkan adalah beberapa diantaranya.

3) Faktor Pribadi

Seseorang biasanya bekerja sekitar 40 sampai 50 jam seminggu. Tetapi, pengalaman dan masalah yang dihadapi orang dalam waktu 120 jam lebih di luar jam kerja setiap minggunya dapat terbawa ke dunia kerja. Karena itu, kategori terakhir meliputi faktor-faktor dalam kehidupan pribadi karyawan. Faktor-faktor ini terutama adalah masalah keluarga, masalah ekonomi pribadi serta kepribadian dan karakter yang melekat dalam diri seseorang.

d. Dampak dan Akibat Stres Kerja

Menurut Cox (2005) dalam artikel (Saputra & Johan, 2018) telah mengidentifikasi efek stres yang mungkin muncul. Kategori yang disusun Cox meliputi:

1) Dampak Subyektif (*Subjective Effect*)

Kekhawatiran atau kegelisahan, kelesuhan, kebosanan, depresi, keletihan, frustrasi, kehilangan kesabaran, perasaan terkucil dan merasa kesepian.

2) Dampak Perilaku (*Behavior Effect*)

Akibat stres yang berdampak pada perilaku pekerjaan dalam bekerja di antaranya peledakan emosi dan perilaku implusif.

3) Dampak Kognitif (*Cognitive Effect*)

Ketidakmampuan mengambil keputusan yang sehat, daya konsentrasi menurun, kurang perhatian/rentang perhatian pendek, sangat peka terhadap kritik/kecaman dan hambatan mental.

4) Dampak Fisiologi (*Physiological Effect*)

Kecanduan glukosa darah meninggi, denyut jantung dan tekanan darah meningkat, mulut kering, berkeringat, bola mata melebar dan tubuh panas dingin.

5) Dampak Kesehatan (*Health Effect*)

Sakit kepala dan migran, mimpi buruk, susah tidur, gangguan psikosomatis.

6) Dampak Organisasi (*Organization Effect*)

Produktivitas menurun/rendah, terasing dari mitra kerja, ketidakpuasan kerja, menurunnya kekuatan kerja, dan loyalitas terhadap instansi.

4. Kinerja Guru

a. Pengertian Kinerja Guru

Kinerja merupakan terjemahan dari kata *performance* (bahasa Inggris) yang berarti pekerjaan, perbuatan sedangkan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (2002) kinerja adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, unjuk kerja atau kemampuan kerja. Menurut Anggrayni et al., (2018) menjelaskan kinerja guru adalah perilaku yang berupa hasil kerja tenaga pendidik dicapai selama periode tertentu dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan melakukan perencanaan proses pembelajaran, pelaksanaan proses pembelajaran, dan evaluasi proses pembelajaran. Berdasarkan penelitian Susanto, (2019) menyatakan kinerja pegawai merupakan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu dengan keahlian tertentu.

Menurut Mulia & Saputra, (2021) kinerja adalah hasil kerja dari seorang karyawan selama dia bekerja dalam menjalankan tugas-tugas pokok jabatannya yang dapat dijadikan sebagai landasan apakah karyawan itu bisa dikatakan mempunyai prestasi kerja yang baik atau sebaliknya.

Menurut Netawijaya, (2006) kinerja guru adalah seperangkat perilaku nyata yang ditunjukkan guru pada waktu dia memberikan pembelajaran kepada siswa. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi atau kriteria kompetensi yang harus dimiliki

oleh setiap guru. Berdasarkan uraian diatas, penulis menyimpulkan bahwa kinerja guru adalah unjuk kerja atau penampilan kerja sebagai ungkapan kemajuan dengan didasari oleh pengetahuan, sikap dan motivasi dalam menghasilkan suatu pekerjaan.

b. Penilaian Kinerja Guru

Berdasarkan penelitian Riyadi & Mulyapradana, (2017) menyatakan pentingnya penilaian terhadap kinerja guru, *Georgia Departemen of Education* telah mengembangkan *teacher performance assessment instrumen* yang kemudian dimodifikasi oleh Depdiknas menjadi Alat Penilaian Kemampuan Guru (APKG). Berikut ini alat penilaian kemampuan guru yaitu:

- 1) Rencana pembelajaran (*teaching plans and materials*) atau disebut dengan RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran).
- 2) Prosedur pembelajaran (*classroom procedure*).
- 3) Hubungan antara pribadi (*interpersonal skill*).

c. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Menurut Prawirosentono (1992) dalam artikel (Riyadi & Mulyapradana, 2017) berikut ini adalah yang merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu:

- 1) Efektifitas dan Efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang

dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien.

2) Otoritas (wewenang)

Otoritas menurut adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya. Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dalam organisasi tersebut

3) Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

4) Inisiatif

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

d. Fungsi dan manfaat Kinerja Guru

Fungsi kinerja adalah untuk menentukan sasaran yang lebih jelas dan lebih terarah. Di dalamnya terdapat tujuan organisasi yang ingin dicapai, strategi pencapaiannya, rencana kerjanya serta saluran

komunikasi atasan dan bawahan untuk memastikan pencapaian kinerja yang diharapkan (Sinambel et al, 2019).

Menurut Rinawati (2005) dalam (Barnawi & Arifin, 2012) manfaat kinerja guru bagi sekolah antara lain:

- 1) Penyesuaian-penyesuaian kompensasi personal sekolah.
- 2) Perbaikan kinerja personal sekolah.
- 3) Kebutuhan latihan dan pengembangan sekolah.
- 4) Pengambilan keputusan dalam hal penempatan, promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian, dan perencanaan personal sekolah.
- 5) Penelitian personel sekolah.
- 6) Membantu diagnosis terhadap kesalahan desain personal sekolah.

C. Pengembangan Hipotesis

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Menurut Sunyoto, (2013) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, music, penerangan dan lain-lain. Lingkungan kerja yang kurang baik akan memberikan dampak negatif dan menurunkan semangat kerja, hal ini disebabkan pegawai dalam menjalankan tugas mengalami gangguan, sehingga kurang semangat dan kurang mencurahkan tenaga dan pikirannya terhadap tugasnya.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan Handayani, (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja guru SMA dan SMK di Kecamatan Larangan.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Menurut Siagian, (2014) motivasi kerja adalah daya dorong yang memiliki baik secara instrinsik maupun ekstrinsik, yang membuatnya mau dan rela untuk bekerja sekuat tenaga dengan mengarahkan segala kemampuan yang ada demi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan berbagai sasarnya. Rendahnya motivasi kerja akan menyebabkan timbulnya kinerja yang rendah. Kinerja pegawai/karyawan yang rendah tidaklah mungkin mencapai hasil yang baik apabila tidak ada motivasi, karena motivasi itu sendiri merupakan suatu kebutuhan dalam usaha untuk mencapai tujuan pada perusahaan, sedangkan bagi karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi membuat dirinya merasa senang dan akan memperoleh kepuasan tersendiri dalam pekerjaannya.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan Anggraeni & Rahardja, (2018) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2: Motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja guru SMA dan SMK di Kecamatan Larangan.

3. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja

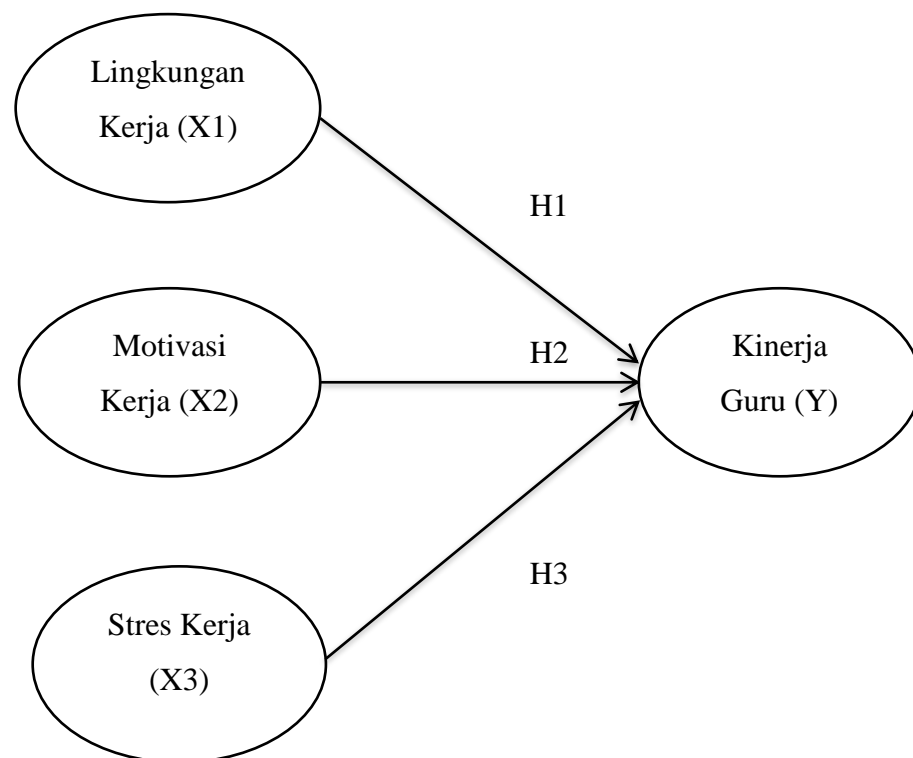
Menurut Robbins & Judge, (2017) stres kerja adalah sebuah rangsangan yang mengacu pada rasa tegang, rasa takut, dan rasa gelisah ketika seseorang berhadapan dengan visi atau keinginan yang belum tercapai. Stres kerja yang dialami oleh karyawan tentunya akan merugikan perusahaan karena kinerja menurun. Adapun tekanan yang menyebabkan stres kerja karyawan seperti tuntutan penyelesaian laporan tepat waktu, konflik antara yang satu dengan yang lain, dan beban pekerjaan yang berat.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan Pratama, (2020) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H3 : Stres kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja guru SMA dan SMK di Kecamatan Larangan.

D. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir merupakan sebuah model konseptual yang menjelaskan bagaimana teori-teori berhubungan dengan faktor-faktor yang akan diidentifikasi sebagai suatu permasalahan (Sekaran, 2015). Kerangka berpikir dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:



E. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka berpikir yang dipaparkan diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru SMA dan SMK di Kecamatan Larangan.

H2: Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru SMA dan SMK di Kecamatan Larangan.

H3: Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru SMA dan SMK di Kecamatan Larangan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang datanya berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk mengetahui korelasi antara variabel bebas dengan variabel terikat, yakni variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, dan stres kerja terhadap kinerja guru SMA dan SMK di Kecamatan Larangan. Menurut Sugiyono, (2011) penelitian kuantitatif adalah metode untuk melihat hubungan variabel terhadap objek yang diteliti lebih bersifat sebab dan akibat (kasual), sehingga dalam penelitiannya ada variabel independen dan variabel dependen.

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek maupun subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2011). Populasi yang digunakan untuk penelitian ini adalah seluruh guru SMA dan SMK di Kecamatan Larangan, Kabupaten Brebes yang berjumlah 280 guru dari 7 sekolah. Berikut ini merupakan tabel jumlah data guru SMA dan SMK di Kecamatan Larangan :

Tabel 3.1 Data Guru SMA & SMK di Kecamatan Larangan.

No	Nama Sekolah	Status	Jumlah guru
1.	SMA N 01 Larangan	Negeri	62
2.	SMK Al Falah Larangan	Swasta	18
3.	SMK Arya Singasari Larangan	Swasta	19
4.	SMK Al Mustamidiyyah Larangan	Swasta	16
5.	SMK Maarif Nu 03 Larangan	Swasta	44
6.	SMK Muhammadiyah Larangan	Swasta	37
7.	SMK Nurul Islam Larangan	Swasta	84
	Jumlah		280

Sumber Data : <https://Sekolah.Data.Kemdikbud.Go.Id/>

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2011). Sampel penelitian ini menggunakan teknik *probability sampling* yaitu *proportionate stratified random sampling* dengan menggunakan rumus *slovin*. Menurut Sugiyono, (2011) *proportionate stratified random sampling* digunakan apabila populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proposional. Besarnya sampel ditentukan dengan rumus *slovin*:

Rumus *Slovin*:

$$\begin{aligned}
 n &= \frac{N}{1 + (N \times (e)^2)} \\
 &= \frac{280}{1 + (280 \times (0,05)^2)} \\
 &= \frac{280}{1 + (280 \times 0,0025)} \\
 &= \frac{280}{1 + 0,7} \\
 &= \frac{280}{1,7}
 \end{aligned}$$

$$= 164,705$$

$$n = 165 \text{ (dibulatkan)}$$

Teknik pengambilan sampel adalah *probability sampling* dengan menggunakan *proportionate stratified random sampling*. Penghitungan untuk menentukan besarnya sampel guru pada setiap sekolah dilakukan dengan alokasi proporsional seperti pada tabel 3.2 dengan cara:

$$\text{Proporsi sampel guru tiap sekolah} = \frac{\text{jumlah guru tiap sekolah}}{\text{jumlah populasi}} \times \text{jumlah sampel}$$

keterangan :

P = Proporsi sampel guru tiap sekolah

nD = Jumlah guru tiap sekolah

nT = Jumlah populasi

S = Jumlah sampel yang diambil

Tabel 3.2 Sampel penelitian tiap sekolah SMA & SMK yang ada di Kecamatan Larangan.

Nama Sekolah	Jumlah Guru	$p = \frac{nD}{nT} \times S$	Jumlah Sampel
SMA Negeri 01 Larangan	62	$62/280 \times 165$	36
SMK Al Falah Larangan	18	$18/280 \times 165$	11
SMK Arya Singasari Larangan	19	$19/280 \times 165$	11
SMK Al Mustamidiyyah Larangan	16	$16/280 \times 165$	9
SMK Maarif Nu 03 Larangan	44	$44/280 \times 165$	26
SMK Muhammadiyah Larangan	37	$37/280 \times 165$	22
SMK Nurul Islam Larangan	84	$84/280 \times 165$	50
Jumlah			165

Sumber Data : Hasil Olah Data Primer, 2021.

C. Definisi Oprasional

Definisi oprasional merupakan penguraian dari masing-masing variabel terhadap indikator-indikator yang membentuknya. Dalam penelitian ini, indikator-indikator tersebut adalah:

Tabel 3.3
Definisi Oprasional Variabel

No	Variabel	Definisi Oprasional	Indikator
1.	Lingkungan Kerja (X1)	Menurut Sunyoto (2012:43) lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang telah dibebankan.	<ul style="list-style-type: none"> a. Kondisi fisik ruangan. b. Kondisi alat-alat belajar atau fasilitas belajar. c. Aturan dan disiplin sekolah. d. Suasana tempat belajar.
2.	Motivasi Kerja (X2)	Menurut Irawati, R., (2020) menyatakan bahwa Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia untuk mencapai suatu tujuan.	<ul style="list-style-type: none"> a. Tanggung jawab dalam melakukan kerja. b. Prestasi yang dicapai. c. Pengembangan diri. d. Kemandirian dalam bertindak.
3.	Stres Kerja (X3)	Menurut Irawati, R., (2020) menyatakan bahwa Stres Kerja merupakan kondisi ketegangan yang dapat mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang.	<ul style="list-style-type: none"> a. Tuntutan Tugas. b. Tuntutan peran. c. Tuntutan antar pribadi. d. Struktur Organisasi. e. Kepemimpinan Organisasi.
4.	Kinerja Guru (Y)	Menurut Supardi, (2014) menyatakan Kinerja Guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran dan bertanggung jawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik.	<ul style="list-style-type: none"> a. Merencanakan program pembelajaran. b. Melaksanakan pembelajaran. c. Melaksanakan evaluasi program pembelajaran. d. Melaksanakan tindak lanjut (surat keputusan Menpa No.84 tahun 1993).

D. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

1. Teknik Pengumpulan Data

a. Data Primer

Menurut Sugiyono, (2016) data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data pada pengumpul data. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan maupun pernyataan tertulis untuk dijawab oleh responden (Sugiyono, 2011). Kuesioner dalam penelitian ini adalah memberikan pertanyaan atau pernyataan kepada responden untuk dijawab sesuai dengan indikator yang dimiliki setiap variabel dengan melalui *Google Form* disebarkan secara *online* sehingga penulis tidak perlu terjun langsung ketempat terkait.

Teknik pengumpulan data primer dalam penelitian ini menggunakan *skala likert*. Menurut Sugiyono, (2011), *skala likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. *Sekala likert* yang digunakan dalam penelitian ini pada interval 1-5, dimana:

Tabel. 3.4
Tabel *Scoring*

Jawaban	Kode	Bobot Skor
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Kurang Setuju	KS	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber : Sugiyono (2011)

b. Data Sekunder

Menurut Sugiyono, (2016) data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, contoh melalui orang lain atau dokumen. Data sekunder ini digunakan untuk melengkapi atau mendukung data primer. Data sekunder yang didapatkan oleh penulis bersumber dari jurnal, artikel, media internet dan juga buku yang berkaitan dengan penelitian ini.

E. Uji Intrumen

1. Uji Validitas

Berdasarkan penelitian Karsini et al., (2016) menyatakan bahwa uji validitas yaitu pengujian tingkat ketetapan menggunakan alat pengukuran terhadap suatu gejala atau kejadian. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Apabila r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan valid (Sugiyono, 2011).

2. Uji Reliabilitas

Menurut Umar & Husein, (2013) uji reliabilitas adalah merupakan suatu angka indeks untuk memperlihatkan konsistensi suatu alat pengujian dalam menguji gejala yang sama. Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk.

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dengan menggunakan Cronbach Alpha $> 0,60$ yang menunjukkan instrumen yang digunakan reliabel (Sugiyono, 2011).

F. Teknis Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan penelitian ini adalah analisis deskriptif yang merupakan suatu teknik untuk mengungkapkan dan memaparkan pendapat dari responden dengan dasar jawaban dari instrumen penelitian yang telah diajukan oleh peneliti.

1. Statistik Deskriptif

Analisis data statistik deskriptif berarti menganalisis data untuk meringkas dan juga mendeskripsikan data numerik agar mudah untuk diinterpretasikan. Menurut Sugiyono, (2018) statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Termasuk dalam statistik deskriptif adalah penyajian data melalui tabel, diagram lingkaran, grafik, perhitungan mean, median, modus, standar deviasi, dan perhitungan presentase.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali, (2016) uji normalitas adalah uji yang digunakan untuk menguji apakah pada model regresi yang dihasilkan

suatu variabel bebas dan variabel terikat keduanya memiliki distribusi secara normal atau tidak normal. Apabila suatu variabel tidak berdistribusi secara normal, maka hasil uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan uji *One Sample Kolmogorov Smirnov* yaitu dengan ketentuan apabila nilai signifikan diatas 5% atau 0,05 maka data memiliki distribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali, (2016) pada pengujian multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen atau variabel bebas. Efek dari multikolinearitas ini dapat menyebabkan tingginya variabel pada sampel, dengan demikian berarti standar error besar, akibatnya ketika koefisien diuji, t hitung akan bernilai kecil dari t tabel. Hal ini menunjukkan tidak adanya hubungan linier antara variabel independen yang dipengaruhi dengan variabel dependen.

Untuk menentukan ada dan tidaknya multikolinearitas pada model regresi dapat diketahui dari nilai toleransi dan nilai *Variance Inflation Vektor* (VIF). Nilai *tolerance* mengukur variabel dari variabel bebas lainnya. Jadi nilai *tolerance* rendah samadengan nilai VIF tinggi, dikarenakan $VIF = 1/tolerance$, dan menunjukkan terdapat *kolinearitas* yang tinggi. Nilai *cut off* yang digunakan adalah untuk nilai *tolerance* 0,10 atau nilai VIF diatas 10.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk melakukan apakah pada sebuah model regresi terjadi ketidaknyamanan varian dari residual dalam satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Apabila varian berbeda, disebut heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model regresi linier berganda, yaitu dengan melihat grafik *scatterplot* atau dari nilai prediksi variabel terikat yaitu *Sresid* dengan residul error *Zpred*. Apabila tidak terdapat pola tertentu dan tidak menyebar diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu y, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk model penelitian yang baik adalah yang tidak terdapat heteroskedastisitas (Ghozali, 2016).

G. Pengujian Hipotesis

1. Uji Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh atau hubungan secara linier antara *independen* (X) dengan satu variabel *dependen* (Y). Analisis model persamaan regresi linier berganda digunakan untuk meregresikan secara bersama-sama antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dalam penelitian ini model regresi yang digunakan dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y	= Variabel terikat (Kinerja Guru)
α	= Konstanta
$\beta_1, \beta_2, \beta_3$	= Koefisien regresi
X_1	= Variabel bebas (Lingkungan Kerja)
X_2	= Variabel bebas (Motivasi Kerja)
X_3	= Variabel bebas (Stres Kerja)
e	= Standar error

2. Uji T (Parsial)

Pengujian ini digunakan untuk menguji pengaruh dari variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen (Ghozali, 2016).

Hasil pengujian dengan menggunakan nilai probabilitas signifikan, jika:

- a. Tingkat signifikansi $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak.
- b. Tingkat signifikansi $< 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

3. Uji F (Simultan)

Dalam penelitian ini uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh atau tidak terhadap variabel dependen (Ghozali, 2016). Hasil pengujian dengan menggunakan nilai probabilitas signifikansi, jika:

- a. Tingkat signifikansi $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak.
- b. Tingkat signifikansi $< 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

4. Uji Koefisien Determinasi (r^2)

Koefisien determinasi r^2 pada intinya untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinan adalah nol dan satu. Nilai r^2 yang kecil atau mendekati nol berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen yang sangat terbatas, sedangkan nilai r^2 yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir seluruh informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Umum Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah Guru SMA dan SMK yang ada di Kecamatan Larangan, di Kecamatan Larangan terdapat 1 SMA dan 6 SMK dengan masing-masing jumlah guru sebagai berikut :

Tabel 4.1 Daftar Jumlah Guru SMA dan SMK Kecamatan Larangan.

No	Nama Sekolah	Status	Jumlah guru
1.	SMA N 01 Larangan	Negeri	36
2.	SMK Al Falah Larangan	Swasta	11
3.	SMK Arya Singasari Larangan	Swasta	11
4.	SMK Al Mustamidiyyah Larangan	Swasta	9
5.	SMK Maarif Nu 03 Larangan	Swasta	26
6.	SMK Muhammadiyah Larangan	Swasta	22
7.	SMK Nurul Islam Larangan	Swasta	50
	Jumlah		165

Sumber Data: Hasil Olah Data Primer. 2021

B. Hasil Penyebaran Data

Penelitian ini di tujukan kepada guru SMA dan SMK di Kecamatan Larangan. Penelitian dilakukan dengan cara penyebaran kuesioner secara online menggunakan *Google Form*. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan hasil adopsi dari beberapa penelitian sebelumnya yang memiliki variabel independen dan variabel dependen yang sama dengan penelitian ini. Penyebaran kuesioner dimulai pada tanggal 16 November sampai 10 Desember 2021. Jumlah butir pertanyaan kuesioner yaitu 17 pertanyaan yang terdiri dari 4 item pertanyaan dari variabel lingkungan kerja,

4 item pertanyaan dari variabel motivasi kerja, 5 item pertanyaan dari variabel stres kerja, dan 4 item pertanyaan dari variabel kinerja guru. Berikut hasil dari penyebaran kuesioner dalam penelitian ini :

Tabel 4.2 Hasil Penyebaran kuesioner.

Keterangan	Jumlah	Presentase
Kuesioner yang diperoleh	165	100%
Kuesioner yang diolah	165	100%

Sumber Data: Hasil Olah Data Primer, 2021.

C. Hasil Karakteristik Responden

Berikut adalah uraian dari hasil penelitian mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Guru SMA dan SMK Kecamatan Larangan yang terdiri dari : Jenis Kelamin, Usia, dan Pendidikan terakhir responden yaitu sebagai berikut :

1. Jenis Kelamin Responden

Analisis data yang diperoleh untuk kategori jenis kelamin pada penelitian ini sebagai berikut :

Tabel 4.3 Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki – laki	96	(58,2%)
Perempuan	69	(41,8%)
Jumlah	165	100%

Sumber Data : Hasil Olah Data Primer, 2021.

Berdasarkan tabel 4.3 di atas dapat diketahui bahwa jenis kelamin responden pada laki-laki berjumlah 96 responden dengan presentase 58,2% dan sedangkan pada perempuan berjumlah 69 responden dengan jumlah presentase 41,8%.

2. Usia Responden

Analisis data yang diperoleh untuk kategori usia pada penelitian sebagai berikut :

Tabel 4.4 Usia Responden

Usia	Jumlah	Presentase %
> 20	16	9,7%
30 – 40	87	52,7%
> 40	23	13,9%
50 – 60	39	23,6%

Sumber Data : Hasil Olah Data Primer, 2021.

Berdasarkan tabel 4.4 di atas maka dapat diketahui jumlah dari keseluruhan responden yang diteliti antara lain yaitu : usia > 20 tahun berjumlah 16 responden dengan presentasi 9,7%, usia 30 - 40 tahun berjumlah 87 responden dengan presentasi 52,7%, usia > 40 tahun berjumlah 23 responden dengan presentase 13,9%, dan usia 50 - 60 tahun berjumlah 39 responden dengan presentase 23,6%.

3. Pendidikan Terakhir

Data dari presentase mengenai pendidikan terakhir responden dari sebagai berikut :

Tabel 4.5 Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentasi%
D3	4	2,4%
S1	157	95,2%
S2	4	2,4%
Jumlah	165	100%

Sumber Data : Hasil Olah Data Primer, 2021.

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, dapat dilihat bahwa pendidikan terakhir dari responden dalam penelitian ini yang lebih banyak adalah S1 yaitu

sebanyak 157 orang dengan presentase 95,2%, di bandingkan dengan D3 4 orang dengan presentase 2,4% dan S2 4 orang dengan presentase 2,4%.

4. Tempat Mengajar

Tabel 4.6 Tempat Mengajar Responden

Tempat Mengajar	Jumlah	Presentase%
SMA N 01 Larangan	36	21,2 %
SMK Al Falah Larangan	11	7,3%
SMK Arya Singasari Larangan	11	6,7%
SMK Al Mustamiddyah Larangan	9	4,8%
SMK Maarif Nu 03 Larangan	26	15,8%
SMK Muhammadiyah Larangan	22	16,4%
SMK Nurul Islam Larangan	50	27,9%

Sumber Data : Hasil Olah Data Primer, 2021.

D. Hasil Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Untuk tingkat validitas dilakukan dengan membandingkan r hitung dengan r tabel. Cara mencari r tabel dengan rumus df (*degree of freedom*) = $n - k$ dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah konstruk, maka $df = 165 - 2 = 163$, dengan α 0,05 di dapat r tabel 0,152 dan r hitung dapat dilihat pada item pertanyaan total *Correlation*. Apabila r hitung > r tabel maka dinyatakan valid. Hasil uji validitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut :

Tabel 4.7 Hasil Validasi

Variabel	Pertanyaan	R tabel	Koefisien korelasi	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	X1.1	0.152	0,704	Valid
	X1.2	0,152	0,552	Valid
	X1.3	0,152	0,643	Valid
	X1.4	0,152	0,409	Valid
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0.152	0,472	Valid
	X2.2	0,152	0,466	Valid

	X2.3	0,152	0,506	Valid
	X2.4	0,152	0,738	Valid
Stres Kerja (X3)	X3.1	0,152	0,611	Valid
	X3.2	0,152	0,750	Valid
	X3.3	0,152	0,662	Valid
	X3.4	0,152	0,667	Valid
	X3.5	0,152	0,706	Valid
Kinerja Guru (Y)	Y.1	0,152	0,440	Valid
	Y.2	0,152	0,404	Valid
	Y.3	0,152	0,493	Valid
	Y.4	0,152	0,724	Valid

Sumber Data :Hasil Olah Data Primer, 2021.

Berdasarkan tabel 4.7 hasil uji validitas diatas masing-masing nilai r hitung besarnya $> r$ tabel dan bernilai positif, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pertanyaan dari setiap variabel adalah valid. Karena syarat validnya suatu pertanyaan kuesioner jika setiap nilai korelasi tiap factor positif dan $> r$ tabel.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dapat diukur dengan koefisien *crombach's alpha*. Dimana *crombach's alpha* harus $> 0,60$. Hasil reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.8 hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item	Crombach's Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	4	0,613	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	4	0,691	Reliabel
Stres Kerja (X3)	5	0,756	Reliabel
Kinerja Guru (Y)	4	0,715	Reliabel

Sumber Data : Hasil Olah Data Primer, 2021.

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji reliabilitas di atas menunjukkan *crombach's alpha* dari masing-masing variabel yaitu Lingkungan Kerja sebesar = 0,613, Motivasi Kerja sebesar = 0,691, Stres Kerja sebesar

0,756, dan Kinerja Guru sebesar 0,715, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa masing-masing variabel memiliki pertanyaan yang reliabel.

E. Hasil Hipotesis

1. Analisis Hasil Penelitian

a. Analisis Deskriptif

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk memberikan deskriptif tentang setiap variabel-variabel penelitian yang digunakan di dalam penelitian ini. Data yang dilihat adalah jumlah data nilai minimum, nilai maksimum, nilai rata-rata (*Mean*) dan standar deviasi.

Tabel 4.9 Hasil Analisis Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Lingkungan Kerja	165	10	20	16,18	1,551
Motivasi Kerja	165	14	20	16,87	1,321
Stres Kerja	165	5	25	18,27	3,128
Kinerja Guru	165	14	20	17,35	1,286
Valid N (listwise)	165				

Sumber Data : Hasil Olah Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel 4.9 hasil analisis deskriptif di atas menunjukkan bahwa memiliki jumlah responden 165 guru SMA dan SMK Kecamatan Larangan, Kabupaten Brebes. Pada variabel motivasi kerja (X1) memiliki nilai terendah 10 dan nilai tertinggi 20. Nilai *mean* yang diperoleh 16,18 dan standar deviasinya 1,551. Hasil pada variabel Lingkungan Kerja (X1) bahwa nilai *mean* lebih besar dari standar deviasi sehingga penyimpangan data yang terjadi rendah, maka penyebaran nilainya merata.

Pada variabel Motivasi Kerja memiliki nilai terendah 14 dan nilai tertinggi 20. Nilai *mean* yang diperoleh 16,87 dan standar deviasinya 1,321. Hasil pada variabel Motivasi Kerja (X2) bahwa nilai *mean* lebih besar dari standar deviasi sehingga penyimpangan data yang terjadi rendah maka, penyebaran nilainya merata.

Pada variabel stres kerja memiliki nilai terendah 5 dan nilai tertinggi 25. Nilai *mean* yang diperoleh 18,27 dan standar deviasinya 3,128. Hasil pada variabel stres kerja (X3) bahwa nilai *mean* lebih besar dari standar deviasi sehingga penyimpangan data yang terjadi rendah, maka penyebaran nilainya merata.

Pada variabel *Kinerja Guru* memiliki nilai terendah 14 dan nilai tertinggi 20. Nilai *mean* yang diperoleh 17,37 dan standar deviasinya 1,286. Hasil pada variabel kinerja guru (Y) bahwa nilai *mean* lebih besar dari standar deviasi sehingga penyimpangan data yang terjadi rendah, maka penyebaran nilainya merata.

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi yang dihasilkan suatu variabel independen dan variabel dependen keduanya memiliki distribusi secara normal atau tidak. Penelitian ini menggunakan uji normalitas *One Sample Kolmogorov Smirnov Test*, yaitu dengan ketentuan nilai signifikan diatas 5%

atau $> 0,05$. Uji normalitas *Kolmogrov smirnov* dapat dilihat pada gambar sebagai berikut:

Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		165
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1,20890183
	Absolute	,054
Most Extreme Differences	Positive	,044
	Negative	-,054
Kolmogorov-Smirnov Z		,695
Asymp. Sig. (2-tailed)		,720

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber Data : Hasil Olah Data Primer, 2021.

Berdasarkan tabel 4.10 *Kolmogrov-Smirnov Tes* sebesar $0,695 > 0,05$ dan nilai *Asymp.sig (2-tailed)* sebesar $0,720 > 0,05$, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini distribusi secara normal.

2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah antara variabel bebas terjadi multikolinear atau tidak dan apakah pada regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi atau sempurna antara variabel independen. Hasil uji multikolinearitas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Lingkungan Kerja	,963	1,039
	Motivasi Kerja	,890	1,123
	Stres Kerja	,921	1,085

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber Data : Hasil Olah Data Primer, 2021.

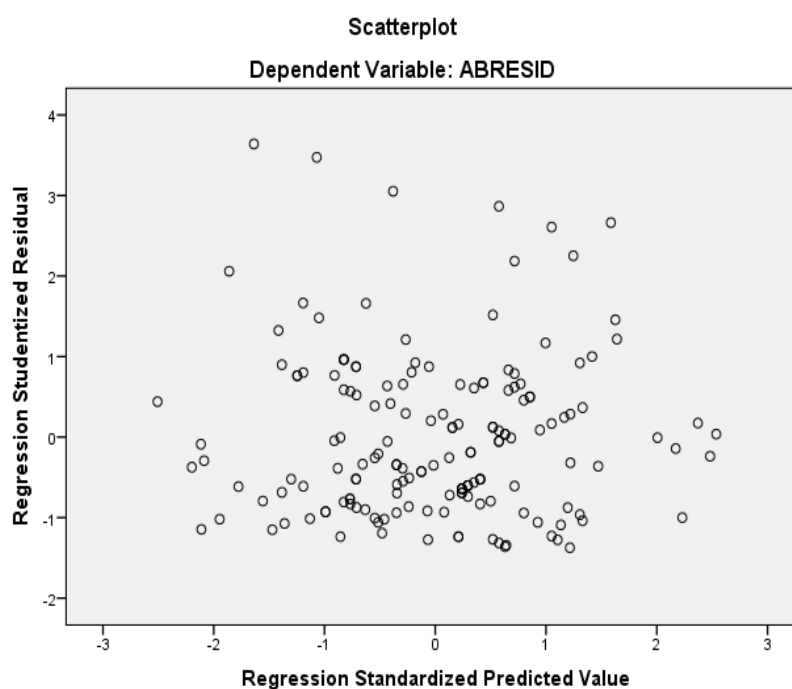
Berdasarkan tabel 4.11 di atas, dilihat dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) berdasarkan tabel *Coefficients* pada bagian *Collinearity Statistics*. Nilai *tolerance* untuk variabel Lingkungan Kerja (X1) yaitu 0,963, *tolerance* variabel Motivasi Kerja (X2) yaitu 0,890, dan *tolerance* variabel Stres Kerja (X3) yaitu 0,921 sehingga nilai *tolerance* variabel tersebut $> 0,1$. Nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk variabel Lingkungan Kerja (X1) yaitu 1,039, nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk variabel Motivasi Kerja (X2) yaitu 1,123, dan untuk nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk variabel Stres Kerja (X3) yaitu 1,085 sehingga nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) antara variabel < 10 , dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi gangguan antara variabel bebas.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas ditujukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi tidak kesamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Apabila varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas. Apabila varian dari residual satu pengamatan ke

pengamatan lain berubah, maka disebut heteroskedastisitas. Cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat grafik *scatterplot*. Apabila ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur, maka telah terjadi heteroskedastisitas, sedangkan apabila titik-titik menyebar secara bebas dan tidak teratur diantara sumbu X dan Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar berikut ini :

Gambar 4.1 Grafik Scaterplot



Sumber Data : Hasil Olah Data Primer, 2021

Berdasarkan gambar grafik di atas memperlihatkan bahwa tidak terdapat masalah heteroskedastisitas dalam suatu model regresi sebab titik-titik data tersebar secara merata dan tidak membentuk pola yang jelas.

2. Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Linier Berganda

untuk mengetahui pengaruh yang terjadi antara dua variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y), maka diperlukan adanya analisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil uji regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.12 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	13,162	1,878		7,008	,000
1 Lingkungan Kerja (X1)	,128	,062	,155	2,084	,039
Motivasi Kerja (X2)	,228	,074	,231	3,085	,002
Stres Kerja (X3)	-,100	,051	-,146	-1,951	,053

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber Data : Hasil Olah Data Primer, 2021.

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini memiliki model dasar sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 13,162 + 0,128 X_1 + 0,228 X_2 - 0,100 X_3 + e$$

Dari persamaan di atas dapat diartikan sebagai berikut :

1) Konstanta (α)

Jika konstanta adalah sebesar 13,162 artinya jika variabel lingkungan kerja (X1), motivasi kerja (X2), stres kerja (X3) = 0, maka nilai variabel terikat sebesar 13,162.

2) Koefisien Lingkungan Kerja (X1)

Nilai koefisien diperoleh sebesar 0,128, diartikan bahwa jika tingkat lingkungan kerja (X1) meningkat satu satuan, maka kinerja guru mengalami peningkatan sebesar 0,128.

3) Koefisien Motivasi Kerja (X2)

Nilai koefisien diperoleh sebesar 0,228, diartikan bahwa jika tingkat motivasi kerja (X2) meningkat satu satuan, maka kinerja guru mengalami peningkatan sebesar 0,228.

4) Koefisien Stres kerja (X3)

Nilai koefisien diperoleh sebesar -0,100, diartikan bahwa jika tingkat stres kerja (X3) menurun satu satuan, maka kinerja guru mengalami penurunan sebesar -0,100.

b. Uji T (Uji Parsial)

Uji t adalah uji yang digunakan untuk menguji apakah adanya pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen secara parsial dengan memperhatikan nilai signifikansinya. Dasar pengujian uji t yaitu tingkat signifikan $< 0,05$ atau 5%. Nilai t tabel dapat dilihat pada tabel statistik dengan rumus $df = n - k$, dimana k adalah jumlah variabel (bebas + terikat) dan n adalah jumlah sampel, jadi $df = 165 - 4 = 161$. Hasil yang diperoleh untuk t tabel sebesar 1,974. Berdasarkan gambar tabel 4.12 pada kolom t dan signifikansinya, maka dapat disimpulkan untuk hasil penelitian uji t pada penelitian ini, sebagai berikut :

a) H1 : Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Guru (Y).

Ho : tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja guru (Y).

H1 : terdapat pengaruh lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja guru (Y).

Lingkungan kerja memiliki t sebesar 2,082 dan nilai signifikannya sebesar 0,039. Diketahui bahwa nilai t hitung sebesar $2,082 > t$ tabel sebesar 1,974 dengan nilai signifikan $0,039 < 0,05$ maka terdapat pengaruh positif dan signifikan antar variabel lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja guru (Y) secara parsial. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak sedangkan H1 diterima.

b) H2 : Pengaruh Motivasi kerja (X2) terhadap Kinerja Guru (Y).

Ho : tidak terdapat berpengaruh motivasi kerja (X2) terhadap kinerja guru (Y).

H1 : terdapat pengaruh motivasi kerja (X2) terhadap kinerja guru.

Motivasi kerja memiliki t sebesar 3,085 dan nilai signifikannya sebesar 0,002. Diketahui bahwa nilai t hitung sebesar $3,085 > t$ tabel sebesar 1,974 dengan nilai signifikan $0,002 < 0,05$ maka terdapat pengaruh positif dan signifikan antar variabel motivasi kerja (X2) terhadap kinerja guru (Y) secara parsial. Sehingga dapat disimpulkan Ho ditolak sedangkan H1 diterima.

c) **H3 : Pengaruh Stres Kerja (X3) terhadap Kinerja Guru (Y).**

Ho : tidak terdapat pengaruh stres kerja (X1) terhadap kinerja guru (Y).

H1 : terdapat pengaruh stres kerja (X1) terhadap kinerja guru (Y).

Stres kerja (X1) memiliki nilai t sebesar -1,951 dan nilai signifikannya sebesar 0,053. Diketahui bahwa nilai t hitung sebesar $-1,951 < t \text{ tabel } 1,974$ dengan nilai signifikansi $0,053 > 0,05$ maka tidak terdapat nilai signifikan antar variabel stres kerja (X3) terhadap kinerja guru (Y) secara parsial. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Ho diterima H3 ditolak.

c. Uji F (Simultan)

Uji F merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen secara bersama. Variabel independen dapat dikatakan mempengaruhi variabel dependen secara simultan apabila diperoleh nilai $\text{sig} < 0,05$ dan $f \text{ hitung} > f \text{ tabel}$. Sebaliknya, variabel independen dapat dikatakan tidak mempengaruhi variabel dependen secara simultan apabila nilai signifikansi yang diperoleh $> 0,05$ dan $f \text{ hitung} < f \text{ tabel}$.

Nilai f tabel dapat diketahui dari statistik untuk tingkat signifikansi 0,05 dengan $dF1 = (k - 1)$ dan $dF2 = (n - k)$, jadi $dF1 = (4 - 1) = 3$ dan $dF2 = (165 - 4) = 161$. Kemudian diperoleh f tabel diperoleh sebesar 2,66. Berikut ini uji F yang dapat dilihat pada ANOVA, yaitu:

Tabel 4.13 Hasil Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	31,632	3	10,544	7,083	,000 ^b
Residual	239,677	161	1,489		
Total	271,309	164			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

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

Sumber Data: Hasil Olah Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas memperlihatkan nilai f hitung sebesar 7,083 > f tabel 2,66 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel lingkungan kerja, motivasi kerja dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja guru.

d. Uji Determinan (r^2)

Koefisien Determinan digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen terhadap perubahan yang terjadi pada variabel dependen. Berikut adalah hasil uji determinan pada penelitian ini :

Tabel 4.14 Hasil Uji Determinan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,471 ^a	,222	,207	1,797

a. Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X1, Total_X2

b. Dependent Variable: Total_Y

Sumber Data : Hasil Olah Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel 4.14 menunjukkan nilai koefisien determinan model *summary* besarnya *adjusted r²* adalah 0,207 hal ini berarti 20,7% variasi dari tiga variabel independen yaitu bahwa lingkungan

kerja (X), motivasi kerja (X₂), dan stres kerja (X), maka sisanya 100% - 20,7% = 79,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti.

F. Pembahasan

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil uji t (uji parsial) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dikarenakan nilai signifikan $0,039 < 0,05$, maka hipotesis (H1) diterima. Sehingga lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Artinya, apabila lingkungan kerja guru SMA & SMK yang ada di Kecamatan Larangan baik, maka akan semakin baik pula kinerja guru SMA & SMK pada saat melakukan metode pembelajaran *blended learning* selama Pandemi Covid-19.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Fauzi, et al., (2021), Pratama & Lestariningsih, (2020) serta Jatmiko, (2015) dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil uji t (uji parsial) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dikarenakan nilai signifikan $0,002 < 0,05$, maka hipotesis (H2) diterima. Sehingga motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Artinya, selama

Pandemi Covid-19 variabel motivasi kerja ada pengaruh terhadap kinerja guru SMA & SMK di Kecamatan Larangan, Kabupaten Brebes.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Jatmiko, (2015) dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan motivasi yang tinggi dapat mendorong kemampuan melaksanakan tugas pembelajaran. Adanya Pandemi Covid-19 saat ini motivasi kerja berpengaruh dalam melakukan pekerjaan, karena dengan motivasi kerja yang tinggi maka dapat meningkatkan kinerja sehingga hasil kerja yang didapat juga akan tinggi, maka harus tetap meningkatkan dan mempertahankan motivasi kerja agar kinerja terus meningkat.

3. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil uji t (uji parsial) menunjukkan bahwa stres kerja tidak mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan dikarenakan nilai signifikan $0,053 > 0,05$, maka hipotesis (H3) ditolak. Sehingga stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja guru. Artinya, selama Pandemi Covid-19 saat ini stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru SMA & SMK di Kecamatan Larangan, Kabupaten Brebes.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Jatmiko, (2015) dan Irawati, (2020) dimana penelitian ini menunjukkan variabel stres kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini stres kerja bukanlah hal yang aneh dan tidak

semua stres kerja berpengaruh negatif. Apabila tidak ada stres kerja maka tantangan kerja juga tidak ada dan kinerja pun akan rendah.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian lingkungan kerja, motivasi kerja, dan stres kerja terhadap kinerja guru SMA & SMK yang melakukan kegiatan metode pembelajaran *blended learning* selama pandemi Covid-19 di Kecamatan Larangan, Kabupaten Brebes yang dilakukan dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Lingkungan Kerja (X1) terhadap variabel Kinerja Guru (Y) secara parsial.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja Guru (Y) secara parsial.
3. Terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan antara variabel Stres Kerja (X3) terhadap Kinerja Guru (Y) secara parsial.

Hasil analisis dari pengujian F (uji F), disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Stres Kerja (X3) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap Kinerja Guru (Y).

B. Saran

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, terdapat beberapa saran yang akan disampaikan oleh peneliti kepada peneliti selanjutnya yang bertopik sama yaitu :

1. Bagi SMA dan SMK di Kecamatan Larangan
 - a. Lingkungan kerja sudah dipenuhi dengan baik. Sebaiknya saat terjadi Pandemi Covid-19 fasilitas dan sarana ditinjau kembali agar lingkungan kerja bisa dipertahankan dengan baik dan lebih meningkat lagi.
 - b. Motivasi kerja dalam menghadapi Pandemi Covid-19 sudah dilaksanakan dengan baik. Hal ini terbukti dengan uji t yang menyatakan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, maka yang harus dilakukan adalah tetap mempertahankan dan meningkatkan motivasi yang dimiliki.
 - c. Melihat bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja guru untuk itu dalam melaksanakan tugas selalu tetap diharapkan dalam keadaan tidak tertekan dan selalu menjaga kondisi diri.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
 - a. Diharapkan penelitian selanjutnya dapat menambahkan jumlah variabel-variabel independen lainnya yang tidak terdapat dalam penelitian ini seperti kompetensi, kepemimpinan, dan disiplin kerja, karena dalam penelitian ini variabel independen hanya mampu menjelaskan 20,7%. Sedangkan sisanya 79,3% dijelaskan oleh sebab yang lain di luar faktor, maka dari pada itu perlu adanya peningkatan dan penambahan variabel untuk memahami dan meningkatkan pemahaman para ahli di bidang manajemen sumber daya manusia mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja sumber daya manusia selama Pandemi Covid-19.

- b. Diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan untuk referensi atau pendukung bagi peneliti yang akan mengambil tema yang sama yaitu Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Anam, C. (2018). Pengaruh Motivasi , Kompetensi , Kepemimpinan , Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan. *Jurnal Manajemen dan Pendidikan Islam*, 4(1), 40–56.
- Anggraeni, D. A., & Rahardja, E. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Feminin, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pt Leo Agung Raya, Semarang. *Diponegoro Journal of Management*, 7(4), 1–14.
- Anggrayni, D., Sarwiji, H., & Susantiningrum. (2018). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMK Pancasila 6 Jatisrono Kecamatan Jatisrono Kabupaten Wonogiri. *Jurnal Informasi dan Komunikasi Administrasi Perkantoran*, 2(2), 41–49.
- Barnawi, & Arifin. (2012). *Kinerja Guru Profesional*. Ar-Ruzz Media.
- Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja. Edisi Pertama*. Jakarta. Mitra Wacana Media.
- Fauzi, Rizky, M., Hairul, & Yulianti, F. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Batu Gunung Mulia Energi di Kota Binuang). *Jurnal Manajemen, Ekonomi & Bisnis*, 3(1), 1–3. https://doi.org/10.19016/jcshokuriku.3.0_1
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IMB SPSS 23 (Edisi 8)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ginting, G., & Siagian, V. (2021). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru di Sekolah Advent Air Bersih Medan Saat Pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 3(2), 96–104.
- Hamalik, O. (2003). *Kurikulum dan Pembelajaran*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handayani, D. (2019). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Motivasi, Serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Smk Negeri Banyuasin. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(2), 140. <https://doi.org/10.32502/jimn.v6i2.1583>
- Hasibuan, Melayu SP. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Irawati, R. (2020). *Lingkungan Kerja , Stres Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Marketing Executive Mobil di Malang*. 17(2), 268–285.
- 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>

- Jatmiko, C. W. (2015). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pendidik (studi kasus di Guru SD Negeri Kecamatan Ngrampal Sragen. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 1(1), 1–14.
- Karsini, Paramita, D. P., Maria Magdalena Minarsih, M. M., (2016). Pengaruh Semangat Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja yang berdampak pada Kinerja Pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (DPKAD) Kota Semarang. *Journal Of Manajement*, 2 (2).
- Maharati, C. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan kerja Guru. *Journal of Entrepreneurship, Business Development and Economic Educations Research*, 3(2), 37–54.
- Muhidin, M., & Lestariningsih, M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Achievement Motivation dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 8, 1–18.
- Mulia, R. A., & Saputra, N. (2021). Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Padang. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Erudisi*, 01(1), 1–24.
- Nasution, M. I. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Medical Representative. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(3), 407–428.
https://doi.org/10.22441/jurnal_mix
- Netawijaya, R. (2006). *Aktivitas Belajar*. Jakarta :Depdiknas.
- Nurcholifah, Fauzi, D., Djaelani, Kodir, A., & Mustapita, Fitris, A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen*, 10 (7), 126–137.
- Nurdiansyah, R., & Satrio, B. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan AJB Bumiputera. *Jurnal Ilmu dan Riset ...*, 5.
- Pratama, J. F., & Lestariningsih, M. (2020). Pengaruh Achievement Motivation, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru SD it AR-Rayyan Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 9(8), 1–18.
- Presilia, & Octavia, R. F. (2010). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai (Kasus: PT. Megatama Plasindo). *Jurnal: Bisnis dan Ekonomi, Binus University, DKI Jakarta, Indonesia*.

- Rahardja, A. T. (2004). Hubungan Antara Komunikasi antar Pribadi Guru dan Motivasi Kerja Guru dengan Kinerja Guru SMUK BPK Penabur Jakarta. *Jurnal Pendidikan Penabur*, 03, 1–21.
- RH, R. A. M., Ekawati, & Wahyuni, I. (2019). Analisis Pengaruh Faktor Demografi, Upah Kerja, Motivasi Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru Slb Swasta di Cirebon. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 7(4), 517–524.
- Riyadi, S., & Mulyapradana, A. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Radhatul Atfal di Kota Pekalongan. *Jurnal Litbang Kota Pekalongan*, 13, 106–117.
- Robbins, & Judge. (2017). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. 2011. *Organization Behavior*. New Jersey: Prentice Hall Internasional.
- Rosyadi, I. (2020). Pengaruh stres kerja, motivasi kerja, pelatihan kerja terhadap kinerja guru. *Indonesian Journal Of Strategic Management*, 3(1).
- Saputra, A., & Johan. (2018). Pengaruh Motivasi, Stress Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Yayasan Perguruan Dr Wahidin Sudirohusodo Medan. 28(1), 72–79. <https://doi.org/10.31227/osf.io/zu7yt>
- Sedarmayanti. (2011). *Sumber Daya Manusia dan Efektifitas Kerja*. Bandung : Mandar Maju.
- Sekaran, U. (2015). *Metodologi Penelitian untuk Bisnis* (Edisi KeEm). Salemba Empat.
- Siagian. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sinambela, Poltak, L., & Sinambela, S. (2019). *Manajemen Kinerja (Pengelolaan, Pengukuran, dan Implikasi Kinerja)*. Rajawali Pers.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Alfabet.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Alfabeta.
- Sunyoto. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (P. B. Seru (ed.)).
- Supardi. (2014). *Kinerja Guru*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Susanto, A. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi Individu Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Perkebunan Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 18, 44–59. <https://doi.org/10.54367/jmb.v18i1.420>

- Syafriadi. (2020). Pengaruh Motivasi, Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri (Min) Binjai. *Jurnal Ilmiah "JUMANSI STINDO,"* 2(3), 1–21.
- Umar, & Husein. (2013). *Metode Penelitian untuk Sekripsi dan Tesis Bisnis*. Rajawali Pers.
- Umpung, F. D., Pertiwi, J. M., Ester, G., & Korompis, C. (2020). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Kabupaten Minahasa Tenggara Pada Masa Pandemi Covid 19. *Indonesian Journal of Public Health and Community Medicine, 1*(4), 18–27.
- Wartono, T. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Majalah Mother And Baby. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang, 4*(2), 41–54. <https://doi.org/10.37888/bjrm.v1i2.90>
- Wenur, G., Sepang, J., & Dotulong, L. (2018). Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Manado The Effect Of Conflict And Work Stress On Employees Performance Of Pt . Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Manado. *Jurnal EMBA, 6*(1), 51–60.

LAMPIRAN

Lampiran 1 Permohonan Surat Ijin Observasi.



UNIVERSITAS PGRI SEMARANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Sidodadi Timur Nomor 24 - Dr. Cipto Semarang - Indonesia
 Telp. (024) 8316377 Faks. (024) 8448217 Email : upgrismg@upgris.ac.id Homepage : www.upgris.ac.id

Nomor : 065/Um/FEB/UPGRIS/XI/2021
 Lamp. : -
 Hal : *Permohonan Ijin Penelitian*

19 November 2021

Kepada Yth.

1. Kepala Sekolah SMA Negeri 01 Larangan
2. Kepala Sekolah SMK AL FALAH Larangan
3. Kepala Sekolah SMK ARYA Singasari Larangan
4. Kepala Sekolah SMK AL MUSTAMIDIYYAH Larangan
5. Kepala Sekolah SMK MAARIF NU 03 Larangan
6. Kepala Sekolah SMK MUHAMMDIYAH Larangan
7. Kepala Sekolah SMK NURUL ISLAM Larangan di tempat

Dengan hormat,

Dengan ini kami disampaikan kepada Bapak/Ibu bahwa mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Semarang di bawah ini :

Nama : Endang Humaeroh
 NPM : 17810158
 Konsentrasi : MSDM
 Judul Penelitian : Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA dan SMK Kecamatan Larangan Kabupaten Brebes (Studi Kasus Pada Guru SMA dan SMK Kecamatan Larangan Kabupaten Brebes yang Melakukan *Blended Learning* Pada Masa Pandemi Covid-19)

Bermaksud melakukan penelitian dalam rangka penyelesaian tugas akhir di SMA dan SMK Kecamatan Larangan Kabupaten Brebes. Maka dari itu, dimohon kesediaan Bapak/Ibu agar dapat mengizinkan mahasiswa kami untuk memperoleh data yang diperlukan terkait dengan penelitian yang akan dilaksanakan.

Demikian permohonan kami, atas bantuan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.



Dr. Efriyani Sumastuti, MP.
 NPP 146501457

Tembusan :

Lampiran 2 Kuesioner Penelitian.

KUESIONER PENELITIAN

Assalamualaikum wr.wb

Perkenalkan saya Endang Humaeroh mahasiswa semester 9 jurusan Manajemen dari Universitas PGRI Semarang yang sedang melakukan penelitian dalam rangka menyelesaikan skripsi.

Dalam rangka penelitian, maka bersama dengan ini saya mohon bantuan seluruh bapak/ibu guru SMA & SMK Kec.Larangan, untuk berpartisipasi sebagai responden dalam penelitian ini.

Adapun penelitian ini memiliki judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Dan SMK Kecamatan Larangan” (Studi kasus pada guru SMA & SMK Kec.Larangan Kabupaten Brebes yang melakukan *Blanded Learning* pada masa Pandemi Covid-19)”. Atas partisipasi bapak/ibu guru saya ucapkan terimakasih.

A. Identitas Responden:

1. Nama :.....(*Boleh tidak diisi*)
2. Jenis kelamin :
 - a. Laki-laki
 - b. Perempuan
3. Umur :
 - a. > 20
 - b. 30 – 40
 - c. > 40

d. 50 – 60

e. > 60

4. Pendidikan Terakhir :

a. D3

b. S1

c. S2

B. Keterangan Pengisian angket:

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

2 = Tidak Setuju (TS)

3 = Kurang Setuju (KS)

4 = Setuju (S)

5 = Sangat Setuju (SS)

Bacalah pertanyaan berikut dengan cermat, kemudian pilihlah satu alternatif jawaban yang tersedia dengan memberi jawaban tanda (√) menurut bapak/ibu guru yang paling tepat:

C. Pertanyaan Kuesioner

Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
	STS	TS	KS	S	SS
Lingkungan Kerja (X1)					
1. Apakah bapak/ibu guru setuju, selama Metode Pembelajaran <i>Blended Learning</i> kondisi ruangan fisik untuk belajar sudah memadai selama dirumah dan disekolah?					
2. Apakah menurut bapak/ibu guru setuju, selama Metode Pembelajaran <i>Blended Learning</i> fasilitas kerja yang					

digunakan sudah memadai untuk mendukung aktivitas belajar?					
3. Apakah bapak/ibu guru setuju, selama Metode Pembelajaran <i>Blended Learning</i> aturan dan disiplin kerja tetap diterapkan walau hanya dirumah karena terbiasa waktu mengajar disekolah?					
4. Apakah bapak/ibu guru setuju, selama Metode Pembelajaran <i>Blended Learning</i> ruang kerja sebaiknya memiliki ukuran yang luas sehingga membuat nyaman?					
Motivasi Kerja (X2)					
1. Apakah bapak/ibu guru setuju, selama Metode Pembelajaran <i>Blended Learning</i> setiap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab anda, anda kerjakan dengan baik?					
2. Apakah bapak/ibu guru setuju, selama Metode Pembelajaran <i>Blended Learning</i> bapak/ibu guru tetap berusaha bekerja keras untuk mencapai prestasi yang baik?					
3. Apakah bapak/ibu guru setuju, selama Metode Pembelajaran <i>Blended Learning</i> bapak/ibu guru mampu mengembangkan potensi yang bapak/ibu guru miliki?					
4. Apakah bapak/ibu guru setuju, selama Metode Pembelajaran <i>Blended Learning</i> mampu bekerja secara mandiri?					

Stres Kerja (X3)					
1. Apakah bapak/ibu guru setuju, selama Metode Pembelajaran <i>Blended Learning</i> beban kerja menjadi bertambah?					
2. Apakah bapak/ibu guru setuju, selama Metode Pembelajaran <i>Blended Learning</i> mampu bertanggung jawab atas waktu kerja yang diberikan oleh atasan (kepala sekolah)?					
3. Apakah bapak/ibu guru setuju, selama Metode <i>Blended Learning</i> tugas yang diberikan merasa tidak adil dengan yang lainnya?					
4. Apakah bapak/ibu guru setuju, selama Metode Pembelajaran <i>Blended Learning</i> tugas kerja yang diberikan sering bertentangan dengan keinginan?					
5. Apakah bapak/ibu guru setuju, selama Metode Pembelajaran <i>Blended Learning</i> begitu banyak tekanan dalam tuntutan disekolah?					
Kinerja Guru (Y)					
1. Apakah bapak/ibu guru setuju, selama Metode Pembelajaran <i>Blended Learning</i> bapak/ibu guru tetap merencanakan program pembelajaran Ketika proses pembelajaran dilakukan dirumah?					
2. Apakah bapak/ibu guru setuju, selama Metode Pembelajaran <i>Blended Learning</i> tetap melaksanakan proses pembelajaran pada siswa?					
3. Apakah bapak/ibu guru					

setuju, selama Metode Pembelajaran <i>Blended Learning</i> soal-soal untuk evaluasi dibuat sesuai dengan materi yang sudah diajarkan kepada siswa?					
4. Apakah bapak/ibu guru setuju, selama Metode Pembelajaran <i>Blended Learning</i> untuk siswa yang nilainya rendah diberikan remidial?					

Lampiran 3 Tabulasi Data

No	Tempat Mengajar	Jenis Kelamin	Umur	Pendidikan Terakhir
1	SMA N 01 LARANGAN	L	30-40	S1
2	SMK MAARIF NU 03 LARANGAN	L	30-40	S1
3	SMK MAARIF NU 03 LARANGAN	L	30-40	S1
4	SMK ARYA SINGASARI LARANGAN	L	30-40	S1
5	SMA N 01 LARANGAN	L	30-40	S3
6	SMK ARYA SINGASARI LARANGAN	L	30-40	S1
7	SMK NURUL ISLAM LARANGAN	L	30-40	S1
8	SMK NURUL ISLAM LARANGAN	L	50-60	S1
9	SMK NURUL ISLAM LARANGAN	L	30-40	S1
10	SMK NURUL ISLAM LARANGAN	P	30-40	S1
11	SMK MAARIF NU 03 LARANGAN	L	50-60	S1
12	SMK MAARIF NU 03 LARANGAN	L	50-60	S2
13	SMK NURUL ISLAM LARANGAN	L	30-40	S1
14	SMA N 01 LARANGAN	L	>20	S1
15	SMK NURUL ISLAM LARANGAN	L	30-40	S1
16	SMK MAARIF NU 03 LARANGAN	L	30-40	S1
17	SMK AL FALAH LARANGAN	L	>40	S1
18	SMK MAARIF NU 03 LARANGAN	L	30-40	S1
19	SMK MAARIF NU 03 LARANGAN	L	>40	S1
20	SMK NURUL ISLAM LARANGAN	L	50-60	S2
21	SMK MAARIF NU 03 LARANGAN	L	30-40	S1
22	SMK NURUL ISLAM LARANGAN	L	50-60	S1
23	SMA N 01 LARANGAN	L	30-40	S1
24	SMK NURUL ISLAM LARANGAN	P	>40	S1
25	SMK NURUL ISLAM LARANGAN	L	30-40	S1
26	SMK MAARIF NU 03 LARANGAN	L	50-60	S1
27	SMK NURUL ISLAM LARANGAN	P	50-60	S1
28	SMK MUHAMMADIYAH LARANGAN	L	30-40	S1
29	SMA N 01 LARANGAN	L	>40	S1
30	SMA N 01 LARANGAN	L	30-40	S1
31	SMK MAARIF NU 03 LARANGAN	P	50-60	S1
32	SMK AL MUSTAMIDIYYAH LARANGAN	P	30-40	S1
33	SMK NURUL ISLAM LARANGAN	P	30-40	S1
34	SMK NURUL ISLAM LARANGAN	L	30-40	S1
35	SMA N 01 LARANGAN	L	30-40	S3
36	SMK NURUL ISLAM LARANGAN	L	50-60	S1
37	SMA N 01 LARANGAN	L	30-40	S1
38	SMK NURUL ISLAM LARANGAN	P	>40	S2
39	SMA N 01 LARANGAN	P	>40	S1
40	SMK MUHAMMADIYAH LARANGAN	P	30-40	S1
41	SMK MAARIF NU 03 LARANGAN	L	30-40	S1
42	SMK MAARIF NU 03 LARANGAN	L	50-60	S1
43	SMA N 01 LARANGAN	L	30-40	S1

44	SMK MUHAMMDIYAH LARANGAN	L	50-60	S1
45	SMK MAARIF NU 03 LARANGAN	P	50-60	S1
46	SMK MAARIF NU 03 LARANGAN	P	30-40	S1
47	SMK NURUL ISLAM LARANGAN	L	>20	S3
48	SMK NURUL ISLAM LARANGAN	P	>20	S1
49	SMK NURUL ISLAM LARANGAN	L	30-40	S1
50	SMA N 01 LARANGAN	L	30-40	S1
51	SMK NURUL ISLAM LARANGAN	L	>40	S1
52	SMK NURUL ISLAM LARANGAN	L	30-40	S1
53	SMA N 01 LARANGAN	P	30-40	S1
54	SMK MUHAMMDIYAH LARANGAN	P	30-40	S1
55	SMK MUHAMMDIYAH LARANGAN	L	30-40	S1
56	SMK AL MUSTAMIDIYYAH LARANGAN	L	30-40	S1
57	SMK ARYA SINGASARI LARANGAN	P	30-40	S1
58	SMK NURUL ISLAM LARANGAN	L	50-60	S1
59	SMA N 01 LARANGAN	L	30-40	S1
60	SMA N 01 LARANGAN	P	>40	S1
61	SMK NURUL ISLAM LARANGAN	P	50-60	S1
62	SMK NURUL ISLAM LARANGAN	P	50-60	S1
63	SMK NURUL ISLAM LARANGAN	P	30-40	S1
64	SMA N 01 LARANGAN	P	>20	S1
65	SMK MUHAMMDIYAH LARANGAN	P	30-40	S1
66	SMA N 01 LARANGAN	P	>20	S1
67	SMK NURUL ISLAM LARANGAN	L	30-40	S1
68	SMA N 01 LARANGAN	P	50-60	S1
69	SMK AL MUSTAMIDIYYAH LARANGAN	P	30-40	S1
70	SMK NURUL ISLAM LARANGAN	P	30-40	S1
71	SMA N 01 LARANGAN	L	30-40	S1
72	SMA N 01 LARANGAN	L	30-40	S1
73	SMK MAARIF NU 03 LARANGAN	L	30-40	S1
74	SMA N 01 LARANGAN	P	50-60	S1
75	SMK NURUL ISLAM LARANGAN	L	30-40	S1
76	SMK NURUL ISLAM LARANGAN	L	30-40	S1
77	SMK MAARIF NU 03 LARANGAN	L	50-60	S1
78	SMK MAARIF NU 03 LARANGAN	L	50-60	S1
79	SMA N 01 LARANGAN	L	30-40	S1
80	SMK NURUL ISLAM LARANGAN	L	>40	S1
81	SMA N 01 LARANGAN	P	50-60	S1
82	SMA N 01 LARANGAN	P	50-60	S1
83	SMK AL FALAH LARANGAN	P	>40	S1
84	SMK MUHAMMDIYAH LARANGAN	P	50-60	S1
85	SMK ARYA SINGASARI LARANGAN	P	50-60	S1
86	SMK NURUL ISLAM LARANGAN	P	50-60	S1
87	SMK ARYA SINGASARI LARANGAN	L	30-40	S1
88	SMA N 01 LARANGAN	L	>40	S1
89	SMA N 01 LARANGAN	L	50-60	S1

90	SMK MAARIF NU 03 LARANGAN	P	>40	S1
91	SMK MAARIF NU 03 LARANGAN	P	30-40	S1
92	SMK NURUL ISLAM LARANGAN	P	50-60	S1
93	SMA N 01 LARANGAN	L	50-60	S1
94	SMK MAARIF NU 03 LARANGAN	L	50-60	S1
95	SMK NURUL ISLAM LARANGAN	P	30-40	S1
96	SMA N 01 LARANGAN	L	50-60	S1
97	SMA N 01 LARANGAN	L	30-40	S1
98	SMK AL FALAH LARANGAN	L	>20	S1
99	SMK MAARIF NU 03 LARANGAN	P	30-40	S1
100	SMK MAARIF NU 03 LARANGAN	P	>20	S1
101	SMK NURUL ISLAM LARANGAN	P	30-40	S1
102	SMA N 01 LARANGAN	P	30-40	S1
103	SMK MAARIF NU 03 LARANGAN	L	30-40	S1
104	SMK MUHAMMADIYAH LARANGAN	L	30-40	S3
105	SMK MUHAMMADIYAH LARANGAN	L	50-60	S1
106	SMK NURUL ISLAM LARANGAN	L	50-60	S1
107	SMK NURUL ISLAM LARANGAN	L	30-40	S1
108	SMA N 01 LARANGAN	L	50-60	S2
109	SMK MAARIF NU 03 LARANGAN	P	50-60	S1
110	SMK MUHAMMDIYAH LARANGAN	L	30-40	S1
111	SMK NURUL ISLAM LARANGAN	L	>40	S1
112	SMA N 01 LARANGAN	P	>40	S1
113	SMK NURUL ISLAM LARANGAN	P	30-40	S1
114	SMA N 01 LARANGAN	L	50-60	S1
115	SMK NURUL ISLAM LARANGAN	P	50-60	S1
116	SMK MUHAMMDIYAH LARANGAN	P	>40	S1
117	SMK AL MUSTAMIDIYYAH LARANGAN	P	30-40	S1
118	SMK ARYA SINGASARI LARANGAN	L	30-40	S1
119	SMA N 01 LARANGAN	P	>40	S1
120	SMK NURUL ISLAM LARANGAN	L	30-40	S1
121	SMK NURUL ISLAM LARANGAN	L	30-40	S1
122	SMK NURUL ISLAM LARANGAN	L	30-40	S1
123	SMK AL MUSTAMIDIYYAH LARANGAN	P	30-40	S1
124	SMK AL FALAH LARANGAN	L	50-60	S2
125	SMK ARYA SINGASARI LARANGAN	L	30-40	S1
126	SMK MUHAMMDIYAH LARANGAN	L	30-40	S1
127	SMK AL MUSTAMIDIYYAH LARANGAN	L	50-60	S1
128	SMK AL FALAH LARANGAN	P	30-40	S1
129	SMK ARYA SINGASARI LARANGAN	L	50-60	S1
130	SMK AL MUSTAMIDIYYAH LARANGAN	L	30-40	S1
131	SMK AL FALAH LARANGAN	P	50-60	S1
132	SMK AL MUSTAMIDIYYAH LARANGAN	P	>20	S1
133	SMK ARYA SINGASARI LARANGAN	P	50-60	S1
134	SMK MUHAMMDIYAH LARANGAN	P	30-40	S1
135	SMK MUHAMMDIYAH LARANGAN	P	>40	S1

136	SMK MUHAMMDIYAH LARANGAN	P	30-40	S1
137	SMK AL FALAH LARANGAN	P	30-40	S1
138	SMK MUHAMMDIYAH LARANGAN	P	50-60	S1
139	SMK MUHAMMDIYAH LARANGAN	P	50-60	S1
140	SMK MUHAMMDIYAH LARANGAN	L	50-60	S1
141	SMK NURUL ISLAM LARANGAN	L	30-40	S1
142	SMK NURUL ISLAM LARANGAN	L	30-40	S1
143	SMK NURUL ISLAM LARANGAN	P	30-40	S1
144	SMK AL FALAH LARANGAN	L	>40	S1
145	SMK MUHAMMDIYAH LARANGAN	P	>40	S1
146	SMK MUHAMMDIYAH LARANGAN	P	30-40	S1
147	SMK MUHAMMDIYAH LARANGAN	P	50-60	S1
148	SMK AL FALAH LARANGAN	L	30-40	S1
149	SMA N 01 LARANGAN	L	30-40	S1
150	SMA N 01 LARANGAN	P	30-40	S1
151	SMK MAARIF NU 03 LARANGAN	L	50-60	S1
152	SMK MUHAMMDIYAH LARANGAN	L	50-60	S1
153	SMK ARYA SINGASARI LARANGAN	L	>20	S1
154	SMK MUHAMMDIYAH LARANGAN	L	30-40	S1
155	SMK MAARIF NU 03 LARANGAN	L	30-40	S1
156	SMK MUHAMMDIYAH LARANGAN	L	30-40	S1
157	SMK AL MUSTAMIDIYYAH LARANGAN	L	30-40	S1
158	SMK AL FALAH LARANGAN	L	30-40	S1
159	SMK AL FALAH LARANGAN	L	30-40	S1
160	SMK MUHAMMDIYAH LARANGAN	L	>20	S1
161	SMA N 01 LARANGAN	L	>20	S1
162	SMK MUHAMMDIYAH LARANGAN	P	30-40	S1
163	SMK ARYA SINGASARI LARANGAN	P	30-40	S1
164	SMK NURUL ISLAM LARANGAN	L	30-40	S1
165	SMK NURUL ISLAM LARANGAN	L	30-40	S1

Lampiran 4 Hasil Kuesioner

Tabulasi Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja (X1)

No Responden	Lingkungan Kerja (X1)				Jumlah
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	
1	3	4	3	3	13
2	2	2	2	4	10
3	4	4	4	4	16
4	4	3	4	5	16
5	3	4	3	4	14
6	5	4	5	5	19
7	4	3	4	4	15
8	4	4	4	4	16
9	5	4	3	3	15
10	4	4	4	4	16
11	4	4	4	4	16
12	4	4	5	5	18
13	4	3	2	2	11
14	5	5	5	4	19
15	4	4	5	5	18
16	4	4	4	3	15
17	4	4	4	5	17
18	4	4	4	4	16
19	2	2	3	5	12
20	4	5	4	4	17
21	4	4	4	4	16
22	3	3	4	4	14
23	4	4	4	5	17
24	4	4	3	4	15
25	3	4	4	4	15
26	4	4	4	4	16
27	3	3	3	5	14
28	4	3	4	5	16
29	3	3	5	4	15
30	4	5	5	3	17
31	4	4	4	3	15
32	5	5	4	5	19
33	3	3	4	5	15
34	4	4	5	4	17

35	4	4	3	3	14
36	3	3	4	3	13
37	5	5	4	5	19
38	4	5	4	5	18
39	4	3	4	5	16
40	3	3	3	5	14
41	4	4	5	4	17
42	5	4	5	4	18
43	4	4	4	4	16
44	3	3	3	4	13
45	3	3	5	4	15
46	4	4	3	3	14
47	4	5	4	4	17
48	4	4	4	4	16
49	4	3	4	5	16
50	5	5	5	5	20
51	4	4	4	4	16
52	4	4	5	3	16
53	5	5	5	5	20
54	5	5	5	3	18
55	3	3	5	5	16
56	4	3	4	5	16
57	3	2	4	5	14
58	4	4	5	5	18
59	3	2	4	5	14
60	4	4	5	5	18
61	4	3	5	5	17
62	2	3	5	5	15
63	3	2	5	4	14
64	3	2	4	5	14
65	4	3	5	5	17
66	4	3	5	5	17
67	4	2	5	5	16
68	4	2	5	5	16
69	4	3	5	5	17
70	4	3	4	5	16
71	4	4	5	5	18
72	4	2	4	5	15
73	4	5	5	5	19
74	4	3	5	5	17
75	4	4	5	5	18

76	3	4	5	4	16
77	4	2	5	5	16
78	3	2	4	4	13
79	4	3	5	5	17
80	4	3	5	5	17
81	4	4	5	5	18
82	4	3	5	5	17
83	4	3	5	4	16
84	4	2	4	5	15
85	4	3	5	5	17
86	4	3	4	5	16
87	4	3	4	5	16
88	5	4	4	5	18
89	4	4	4	5	17
90	4	3	5	5	17
91	4	3	4	4	15
92	2	3	5	5	15
93	5	3	5	5	18
94	4	3	4	5	16
95	4	3	4	5	16
96	4	3	5	5	17
97	4	3	4	5	16
98	5	3	4	5	17
99	4	3	4	5	16
100	4	3	4	5	16
101	5	4	4	5	18
102	4	3	5	5	17
103	4	3	4	4	15
104	3	3	4	5	15
105	2	3	5	5	15
106	5	4	4	5	18
107	5	4	5	5	19
108	4	4	5	5	18
109	4	3	4	5	16
110	4	2	5	5	16
111	4	3	4	5	16
112	4	3	4	5	16
113	5	3	5	5	18
114	5	3	4	5	17
115	4	3	4	4	15
116	3	3	4	5	15

117	4	3	5	5	17
118	4	3	4	5	16
119	4	4	5	4	17
120	4	3	4	5	16
121	2	3	5	5	15
122	4	4	5	4	17
123	3	2	5	5	15
124	4	5	4	5	18
125	4	4	5	5	18
126	4	2	4	5	15
127	4	3	5	5	17
128	3	3	4	5	15
129	3	2	5	5	15
130	4	3	4	5	16
131	4	3	5	5	17
132	3	3	4	5	15
133	4	4	5	5	18
134	4	3	5	5	17
135	4	3	5	5	17
136	4	3	5	4	16
137	4	3	5	5	17
138	4	3	5	4	16
139	4	3	5	5	17
140	4	3	4	5	16
141	4	3	5	5	17
142	4	3	4	5	16
143	4	3	5	5	17
144	4	3	4	5	16
145	4	3	5	5	17
146	3	3	4	5	15
147	4	3	4	5	16
148	4	3	5	5	17
149	4	4	5	5	18
150	4	3	5	5	17
151	4	3	5	5	17
152	4	3	5	5	17
153	4	3	4	4	15
154	4	3	4	5	16
155	4	4	5	5	18
156	4	3	5	5	17
157	5	3	5	4	17

158	4	3	4	5	16
159	3	2	5	5	15
160	4	3	4	5	16
161	3	3	5	5	16
162	3	3	4	4	14
163	3	3	4	4	14
164	4	3	4	5	16
165	4	3	5	5	17

Tabulasi Jawaban Responden

Variabel Motivasi Kerja (X2)

No Responden	Motivasi Kerja (X2)				Jumlah
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	
1	4	4	4	4	16
2	5	5	3	2	15
3	4	4	4	4	16
4	4	5	4	4	17
5	4	4	5	4	17
6	5	4	4	4	17
7	5	4	4	4	17
8	4	4	4	4	16
9	5	5	4	3	17
10	4	4	4	4	16
11	5	5	5	3	18
12	5	5	5	5	20
13	4	5	3	4	16
14	5	5	5	5	20
15	5	5	5	4	19
16	4	4	4	4	16
17	4	4	4	3	15
18	4	4	4	4	16
19	5	5	4	4	18
20	4	4	4	3	15
21	5	5	4	4	18
22	4	5	4	3	16
23	5	5	5	5	20
24	3	4	4	4	15
25	5	5	4	4	18

26	4	4	4	4	16
27	5	4	3	4	16
28	5	5	5	4	19
29	4	4	4	3	15
30	5	4	5	3	17
31	4	5	4	5	18
32	4	4	4	3	15
33	4	5	5	5	19
34	4	5	4	5	18
35	4	4	5	5	18
36	4	5	4	5	18
37	4	4	4	3	15
38	4	5	4	5	18
39	5	4	3	3	15
40	4	4	3	3	14
41	4	5	4	4	17
42	4	5	4	4	17
43	5	5	4	4	18
44	4	4	3	3	14
45	4	5	4	4	17
46	4	4	4	3	15
47	4	4	4	4	16
48	5	5	4	4	18
49	5	5	4	5	19
50	5	5	5	5	20
51	5	5	4	4	18
52	5	5	5	5	20
53	5	5	5	5	20
54	4	5	4	5	18
55	5	5	3	4	17
56	4	5	4	4	17
57	5	5	4	2	16
58	4	5	4	3	16
59	4	4	4	3	15
60	5	5	4	4	18
61	4	4	4	4	16
62	4	5	4	4	17
63	4	5	4	4	17
64	4	5	4	4	17
65	4	5	4	4	17
66	4	5	3	3	15

67	4	5	4	4	17
68	4	5	3	4	16
69	4	5	3	4	16
70	5	5	4	4	18
71	4	4	5	4	17
72	4	5	4	3	16
73	4	5	4	4	17
74	4	5	4	3	16
75	4	4	4	4	16
76	4	4	4	3	15
77	4	4	4	3	15
78	5	5	4	4	18
79	4	5	3	5	17
80	4	4	3	5	16
81	4	4	3	4	15
82	3	5	4	2	14
83	4	5	3	4	16
84	5	5	3	3	16
85	4	4	4	2	14
86	4	5	4	3	16
87	5	4	4	3	16
88	5	5	4	3	17
89	5	5	3	5	18
90	5	5	4	3	17
91	4	5	3	3	15
92	4	5	4	3	16
93	5	5	4	3	17
94	5	5	4	4	18
95	5	5	3	4	17
96	5	4	4	4	17
97	4	4	5	4	17
98	4	4	4	4	16
99	5	4	5	4	18
100	4	4	4	3	15
101	4	5	4	4	17
102	4	5	4	3	16
103	4	4	5	3	16
104	5	4	4	3	16
105	4	4	4	3	15
106	4	4	4	5	17
107	3	4	4	4	15

108	4	4	5	3	16
109	4	5	4	3	16
110	4	5	5	4	18
111	5	4	4	3	16
112	5	4	4	4	17
113	4	5	4	4	17
114	4	5	4	4	17
115	5	4	4	5	18
116	5	4	4	4	17
117	5	4	5	4	18
118	5	4	4	3	16
119	5	5	4	4	18
120	4	4	4	3	15
121	4	5	4	4	17
122	4	5	5	5	19
123	5	4	4	3	16
124	3	4	5	3	15
125	5	5	5	5	20
126	5	4	4	4	17
127	5	5	4	4	18
128	5	5	4	5	19
129	5	4	5	3	17
130	4	4	4	3	15
131	4	5	5	4	18
132	4	4	4	4	16
133	4	4	4	4	16
134	4	5	5	4	18
135	4	5	4	4	17
136	4	5	4	3	16
137	5	4	4	4	17
138	5	4	3	4	16
139	5	4	4	3	16
140	4	5	4	4	17
141	4	4	5	4	17
142	4	5	4	4	17
143	4	4	4	5	17
144	5	4	5	5	19
145	4	4	5	4	17
146	4	5	4	4	17
147	4	5	4	5	18
148	4	5	4	5	18

149	4	5	5	4	18
150	4	5	4	5	18
151	4	4	5	4	17
152	5	4	4	4	17
153	5	4	5	4	18
154	5	5	4	4	18
155	3	4	5	4	16
156	4	5	4	4	17
157	5	4	5	4	18
158	5	4	5	4	18
159	4	5	4	5	18
160	4	5	4	5	18
161	4	4	5	5	18
162	4	5	4	4	17
163	4	5	4	5	18
164	4	4	5	4	17
165	4	4	5	4	17

Tabulasi Jawaban Responden

Variabel Stres Kerja (X3)

No Responden	Stres Kerja (X3)					Jumlah
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	
1	5	4	4	4	3	20
2	5	3	4	4	4	20
3	4	4	3	5	3	19
4	4	4	2	3	2	15
5	5	4	4	4	4	21
6	4	5	4	4	4	21
7	3	3	3	3	4	16
8	4	4	4	4	4	20
9	3	4	3	4	3	17
10	3	4	5	4	3	19
11	4	4	3	5	3	19
12	1	1	1	1	1	5
13	3	2	5	2	5	17
14	3	5	3	5	4	20
15	3	2	2	2	3	12
16	4	3	4	5	4	20

17	5	3	4	3	2	17
18	2	4	4	4	5	19
19	5	3	5	2	4	19
20	4	3	4	4	3	18
21	3	5	5	4	4	21
22	3	4	3	4	5	19
23	3	5	2	4	4	18
24	4	4	3	5	3	19
25	1	1	1	1	1	5
26	4	4	4	4	4	20
27	4	4	4	3	4	19
28	5	4	3	5	4	21
29	4	3	4	4	4	19
30	3	5	4	4	3	19
31	3	4	4	3	4	18
32	4	4	4	4	3	19
33	3	4	3	3	3	16
34	3	3	3	3	3	15
35	3	3	4	4	3	17
36	4	5	4	3	3	19
37	1	1	1	1	1	5
38	2	2	2	2	2	10
39	1	2	2	4	4	13
40	4	5	3	4	3	19
41	5	4	4	3	4	20
42	4	4	3	4	3	18
43	4	4	4	3	4	19
44	1	1	1	1	1	5
45	5	5	4	4	4	22
46	5	4	3	4	3	19
47	2	2	2	2	2	10
48	4	5	4	4	3	20
49	4	5	4	4	5	22
50	2	5	5	4	5	21
51	3	5	3	4	5	20
52	3	5	4	5	4	21
53	5	5	5	5	5	25
54	2	4	3	5	4	18
55	3	4	4	4	4	19
56	4	2	4	2	5	17
57	4	4	2	2	4	16

58	4	4	2	4	3	17
59	4	4	4	3	4	19
60	3	5	4	4	4	20
61	4	4	3	4	4	19
62	4	4	4	3	4	19
63	4	5	3	4	4	20
64	4	4	2	3	3	16
65	4	4	3	4	4	19
66	1	1	1	1	1	5
67	4	4	5	3	4	20
68	4	3	4	3	4	18
69	5	4	3	4	4	20
70	4	4	5	4	4	21
71	4	4	3	4	4	19
72	4	4	4	5	5	22
73	2	2	2	2	2	10
74	4	4	4	4	4	20
75	3	3	3	3	3	15
76	3	4	4	3	4	18
77	4	4	4	4	4	20
78	4	4	3	3	3	17
79	4	3	2	5	4	18
80	4	4	5	3	4	20
81	4	4	1	5	3	17
82	1	1	1	1	1	5
83	4	4	2	4	4	18
84	4	4	2	5	4	19
85	3	4	2	3	4	16
86	5	4	3	5	4	21
87	2	4	5	4	3	18
88	4	4	4	3	4	19
89	4	4	4	4	5	21
90	4	5	3	2	4	18
91	4	4	5	2	3	18
92	4	5	4	2	4	19
93	3	4	5	3	4	19
94	4	4	3	4	4	19
95	4	4	4	5	4	21
96	5	4	5	4	3	21
97	3	3	3	3	3	15
98	4	4	4	5	4	21

99	4	4	3	2	3	16
100	4	5	4	3	4	20
101	4	3	5	4	4	20
102	1	1	1	1	1	5
103	4	4	4	4	4	20
104	3	3	3	3	3	15
105	4	4	3	3	4	18
106	3	4	5	3	3	18
107	4	4	3	4	3	18
108	5	4	4	3	4	20
109	4	4	5	4	3	20
110	4	4	4	3	4	19
111	3	4	4	4	3	18
112	2	4	3	5	4	18
113	3	4	5	4	3	19
114	3	4	5	4	5	21
115	4	4	3	4	4	19
116	4	4	2	3	3	16
117	4	3	5	2	3	17
118	3	4	5	5	2	19
119	3	4	3	5	4	19
120	3	4	4	3	3	17
121	3	3	3	3	3	15
122	3	5	4	5	3	20
123	4	4	4	5	3	20
124	4	4	3	5	4	20
125	3	5	3	5	3	19
126	3	4	4	5	3	19
127	4	4	4	3	2	17
128	3	4	3	5	4	19
129	3	5	4	3	4	19
130	4	4	3	2	5	18
131	3	4	5	4	4	20
132	4	4	5	4	5	22
133	4	4	4	2	3	17
134	3	4	4	5	4	20
135	4	5	4	5	3	21
136	4	4	3	4	4	19
137	3	4	4	2	3	16
138	2	2	2	2	2	10
139	5	5	4	4	5	23

140	4	5	1	4	2	16
141	3	5	3	4	3	18
142	3	5	2	3	3	16
143	4	4	3	5	3	19
144	3	4	4	5	4	20
145	4	4	3	4	4	19
146	3	4	2	3	3	15
147	4	4	4	4	5	21
148	3	4	4	5	4	20
149	4	4	5	5	3	21
150	4	5	5	4	4	22
151	4	4	3	3	4	18
152	4	4	2	4	4	18
153	4	4	3	4	4	19
154	4	4	4	5	4	21
155	3	4	5	4	3	19
156	4	4	4	5	4	21
157	4	3	4	4	3	18
158	3	4	5	5	2	19
159	3	5	4	4	4	20
160	4	4	2	4	4	18
161	2	4	3	4	3	16
162	3	4	4	5	5	21
163	3	4	5	5	4	21
164	3	4	5	3	4	19
165	3	4	4	5	4	20

Tabulasi Jawaban Responden

Variabel Kinerja Guru (Y)

No Responden	Kinerja Guru (Y)				Jumlah
	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	
1	5	4	5	3	17
2	4	4	5	1	14
3	4	4	5	4	17
4	5	5	4	4	18
5	5	5	5	3	18
6	4	3	4	4	15
7	4	5	4	3	16
8	4	4	4	4	16
9	4	4	5	5	18
10	3	4	3	4	14
11	5	5	5	4	19
12	5	5	5	3	18
13	5	5	5	5	20
14	5	5	5	5	20
15	4	4	4	3	15
16	5	5	5	3	18
17	4	4	4	2	14
18	4	4	4	4	16
19	5	5	5	1	16
20	4	4	4	3	15
21	4	4	5	3	16
22	4	4	4	3	15
23	4	4	4	4	16
24	5	5	4	4	18
25	5	5	4	3	17
26	4	4	4	4	16
27	5	5	4	4	18
28	5	4	5	2	16
29	5	5	4	4	18
30	5	4	4	5	18
31	4	5	4	4	17
32	4	4	4	4	16
33	5	5	4	4	18
34	5	5	5	5	20
35	5	4	4	4	17
36	4	4	5	5	18
37	5	5	3	3	16
38	4	4	5	5	18
39	4	5	5	4	18
40	4	5	4	3	16

41	5	4	4	3	16
42	4	5	5	5	19
43	4	4	4	4	16
44	4	4	4	3	15
45	4	4	3	3	14
46	4	4	5	5	18
47	4	5	4	4	17
48	5	5	4	4	18
49	5	5	4	4	18
50	5	5	5	5	20
51	5	5	5	3	18
52	5	5	5	4	19
53	5	5	5	5	20
54	4	5	5	5	19
55	4	5	5	4	18
56	5	5	4	4	18
57	5	4	4	3	16
58	4	4	5	4	17
59	5	5	4	4	18
60	5	5	5	4	19
61	5	5	4	5	19
62	4	5	4	3	16
63	5	5	4	4	18
64	4	5	4	4	17
65	5	4	4	5	18
66	5	5	4	3	17
67	4	5	4	4	17
68	4	5	4	3	16
69	4	5	4	4	17
70	5	5	4	2	16
71	4	5	4	4	17
72	4	5	5	2	16
73	4	5	5	4	18
74	4	5	4	3	16
75	4	5	4	4	17
76	4	5	5	4	18
77	5	5	4	3	17
78	5	5	4	4	18
79	4	5	4	4	17
80	5	5	5	5	20
81	4	5	4	3	16
82	4	5	5	5	19
83	5	4	4	2	15
84	4	5	5	4	18
85	4	5	5	3	17
86	4	4	5	3	16

87	4	4	5	4	17
88	4	5	4	3	16
89	4	5	4	4	17
90	4	5	4	5	18
91	5	5	4	3	17
92	5	5	5	3	18
93	4	5	4	2	15
94	4	4	4	4	16
95	4	5	5	4	18
96	4	4	5	4	17
97	4	5	5	3	17
98	4	4	5	4	17
99	4	4	5	5	18
100	5	4	5	4	18
101	5	5	5	4	19
102	5	5	4	5	19
103	4	5	5	3	17
104	4	5	4	4	17
105	4	5	4	5	18
106	5	4	4	3	16
107	4	5	4	5	18
108	5	4	5	4	18
109	4	5	4	4	17
110	4	4	5	3	16
111	5	4	4	3	16
112	4	5	5	5	19
113	5	5	5	4	19
114	5	4	5	4	18
115	4	5	5	5	19
116	4	5	4	4	17
117	5	4	5	4	18
118	5	4	4	5	18
119	5	5	5	4	19
120	5	4	5	4	18
121	4	5	4	3	16
122	5	5	5	5	20
123	4	5	4	4	17
124	4	4	5	3	16
125	5	5	5	5	20
126	4	5	4	4	17
127	4	5	4	4	17
128	5	4	5	4	18
129	5	5	4	4	18
130	5	4	4	3	16
131	4	5	5	4	18
132	4	5	4	3	16

133	4	5	5	5	19
134	4	5	4	4	17
135	4	5	5	4	18
136	5	5	4	4	18
137	5	4	5	4	18
138	5	4	5	3	17
139	5	5	4	3	17
140	4	5	3	4	16
141	5	4	5	4	18
142	4	5	5	4	18
143	4	5	5	4	18
144	4	5	5	4	18
145	4	5	4	4	17
146	4	5	5	3	17
147	5	4	4	4	17
148	5	4	4	4	17
149	4	4	5	4	17
150	5	4	5	4	18
151	5	5	4	4	18
152	5	4	4	4	17
153	5	5	4	5	19
154	4	5	4	4	17
155	5	4	5	5	19
156	5	5	4	4	18
157	5	4	5	4	18
158	5	4	4	5	18
159	5	5	4	5	19
160	4	5	4	4	17
161	5	4	5	4	18
162	4	5	4	4	17
163	4	4	5	4	17
164	4	5	5	4	18
165	4	5	4	5	18

Lampiran 5 Uji Validitas

1. Variabel Lingkungan Kerja (X1)

		Correlations				
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	Total_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	,431**	,170*	,018	,704**
	Sig. (2-tailed)		,000	,029	,815	,000
	N	165	165	165	165	165
X1.2	Pearson Correlation	,431**	1	,022	-,304**	,552**
	Sig. (2-tailed)	,000		,783	,000	,000
	N	165	165	165	165	165
X1.3	Pearson Correlation	,170*	,022	1	,340**	,643**
	Sig. (2-tailed)	,029	,783		,000	,000
	N	165	165	165	165	165
X1.4	Pearson Correlation	,018	-,304**	,340**	1	,409**
	Sig. (2-tailed)	,815	,000	,000		,000
	N	165	165	165	165	165
Total_X1	Pearson Correlation	,704**	,552**	,643**	,409**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	165	165	165	165	165

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

2. Variabel Motivasi Kerja (X2)

		Correlations				
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	Total_X2
X2.1	Pearson Correlation	1	,079	,031	,049	,475*
	Sig. (2-tailed)		,314	,697	,536	,000
	N	165	165	165	165	165
X2.2	Pearson Correlation	,079	1	-,134	,207**	,466**
	Sig. (2-tailed)	,314		,085	,008	,000
	N	165	165	165	165	165
X2.3	Pearson Correlation	,031	-,134	1	,193*	,506**
	Sig. (2-tailed)	,697	,085		,013	,000
	N	165	165	165	165	165
X2.4	Pearson Correlation	,049	,207**	,193*	1	,738**
	Sig. (2-tailed)	,536	,008	,013		,000
	N	165	165	165	165	165
Total_X2	Pearson Correlation	,475*	,466**	,506**	,738**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	165	165	165	165	165

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

3. Variabel Stres Kerja (X3)

		Correlations					
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	Total_X3
X3.1	Pearson Correlation	1	,358**	,246**	,203**	,324**	,611**
	Sig. (2-tailed)		,000	,001	,009	,000	,000
	N	165	165	165	165	165	165
X3.2	Pearson Correlation	,358**	1	,329**	,491**	,423**	,750**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000
	N	165	165	165	165	165	165
X3.3	Pearson Correlation	,246**	,329**	1	,228**	,379**	,662**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000		,003	,000	,000
	N	165	165	165	165	165	165
X3.4	Pearson Correlation	,203**	,491**	,228**	1	,333**	,677**
	Sig. (2-tailed)	,009	,000	,003		,000	,000
	N	165	165	165	165	165	165
X3.5	Pearson Correlation	,324**	,423**	,379**	,333**	1	,706**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000
	N	165	165	165	165	165	165
Total_X3	Pearson Correlation	,611**	,750**	,662**	,677**	,706**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	165	165	165	165	165	165

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

4. Variabel Kinerja Guru (Y)

		Correlations				
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Total_Y
Y.1	Pearson Correlation	1	-,005	,069	,024	,440**
	Sig. (2-tailed)		,953	,376	,758	,000
	N	165	165	165	165	165
Y.2	Pearson Correlation	-,005	1	-,075	,078	,404**
	Sig. (2-tailed)	,953		,340	,318	,000
	N	165	165	165	165	165
Y.3	Pearson Correlation	,069	-,075	1	,112	,493**
	Sig. (2-tailed)	,376	,340		,151	,000
	N	165	165	165	165	165
Y.4	Pearson Correlation	,024	,078	,112	1	,724**
	Sig. (2-tailed)	,758	,318	,151		,000
	N	165	165	165	165	165
Total_Y	Pearson Correlation	,440**	,404**	,493**	,724**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	165	165	165	165	165

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

Lampiran 6 Hasil Uji Reliabilitas

1. Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,613	4

2. Variabel Motivasi Kerja (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,691	4

3. Variabel Stres Kerja (X3)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,757	5

4. Variabel Kinerja Guru

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,715	4

Lampiran 7 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		165
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1,20890183
	Absolute	,054
Most Extreme Differences	Positive	,044
	Negative	-,054
Kolmogorov-Smirnov Z		,695
Asymp. Sig. (2-tailed)		,720

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

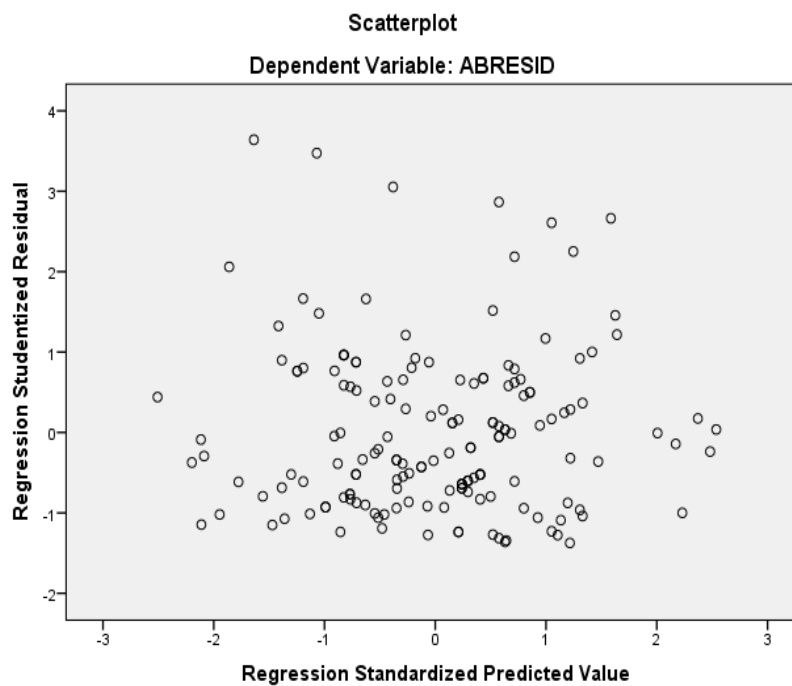
Lampiran 8 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Lingkungan Kerja	,963	1,039
	Motivasi Kerja	,890	1,123
	Stres Kerja	,921	1,085

a. Dependent Variable: KInerja Guru

Lampiran 9 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Lampiran 10 Hasil Hipotesis

1. Analisis Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	13,162	1,878		7,008	,000
1 Lingkungan Kerja (X1)	,128	,062	,155	2,084	,039
Motivasi Kerja (X2)	,228	,074	,231	3,085	,002
Stres Kerja (X3)	-,100	,051	-,146	-1,951	,053

a. Dependent Variable: Total_Y

2. Uji T (Uji Parsial)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	13,162	1,878		7,008	,000
1 Lingkungan Kerja (X1)	,128	,062	,155	2,084	,039
Motivasi Kerja (X2)	,228	,074	,231	3,085	,002
Stres Kerja (X3)	-,100	,051	-,146	-1,951	,053

a. Dependent Variable: Total_Y

3. Uji F (Silmutan)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	31,632	3	10,544	7,083	,000 ^b
Residual	239,677	161	1,489		
Total	271,309	164			

a. Dependent Variable: Klnerja Guru

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

4. Uji Determinan (r^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,471 ^a	,222	,207	1,797

a. Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X1, Total_X2

b. Dependent Variable: Total_Y

Lampiran 11 t tabel

Titik Persentase Distribusi t (df = 161 –200)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02
161	0.67602	1.28683	1.65437	1.97481	2.34973
162	0.67601	1.28680	1.65431	1.97472	2.34959
163	0.67600	1.28677	1.65426	1.97462	2.34944
164	0.67599	1.28673	1.65420	1.97453	2.34930
165	0.67598	1.28670	1.65414	1.97445	2.34916
166	0.67597	1.28667	1.65408	1.97436	2.34902
167	0.67596	1.28664	1.65403	1.97427	2.34888
168	0.67595	1.28661	1.65397	1.97419	2.34875
169	0.67594	1.28658	1.65392	1.97410	2.34862
170	0.67594	1.28655	1.65387	1.97402	2.34848
171	0.67593	1.28652	1.65381	1.97393	2.34835
172	0.67592	1.28649	1.65376	1.97385	2.34822
173	0.67591	1.28646	1.65371	1.97377	2.34810
174	0.67590	1.28644	1.65366	1.97369	2.34797
175	0.67589	1.28641	1.65361	1.97361	2.34784
176	0.67589	1.28638	1.65356	1.97353	2.34772
177	0.67588	1.28635	1.65351	1.97346	2.34760
178	0.67587	1.28633	1.65346	1.97338	2.34748
179	0.67586	1.28630	1.65341	1.97331	2.34736
180	0.67586	1.28627	1.65336	1.97323	2.34724
181	0.67585	1.28625	1.65332	1.97316	2.34713
182	0.67584	1.28622	1.65327	1.97308	2.34701
183	0.67583	1.28619	1.65322	1.97301	2.34690
184	0.67583	1.28617	1.65318	1.97294	2.34678
185	0.67582	1.28614	1.65313	1.97287	2.34667
186	0.67581	1.28612	1.65309	1.97280	2.34656
187	0.67580	1.28610	1.65304	1.97273	2.34645
188	0.67580	1.28607	1.65300	1.97266	2.34635
189	0.67579	1.28605	1.65296	1.97260	2.34624
190	0.67578	1.28602	1.65291	1.97253	2.34613
191	0.67578	1.28600	1.65287	1.97246	2.34603
192	0.67577	1.28598	1.65283	1.97240	2.34593
193	0.67576	1.28595	1.65279	1.97233	2.34582
194	0.67576	1.28593	1.65275	1.97227	2.34572
195	0.67575	1.28591	1.65271	1.97220	2.34562
196	0.67574	1.28589	1.65267	1.97214	
197	0.67574	1.28586	1.65263	1.97208	
198	0.67573	1.28584	1.65259	1.97202	
199	0.67572	1.28582	1.65255	1.97196	2.34523
200	0.67572	1.28580	1.65251	1.97190	2.34514

Lampiran 13 Pembimbing Skripsi

PEMBIMBINGAN PROPOSAL SKRIPSI

Pembimbing I

Nama : Ratih Hesty Utami P.,S.E.,M.M

No.	Tanggal	Keterangan	Paraf
1.	23-03-2021	Pengajuan tema	f
2.	31-08-2021	Pengajuan judul proposal	f
3.	19-09-2021	Ganti judul proposal & Tema	f
4.	29-09-2021	ACC judul Tema proposal dan mapping jurnal.	f
5.	08-10-2021	Bimbingan proposal.	f
6.	20-10-2021	Revisi proposal.	f
7.	29-10-2021	Revisi proposal.	f
8.	02-11-2021	ACC proposal.	f
9.	15-11-2021	Bimbingan kuesioner.	f
10.	22-11-2021	Revisi kuesioner.	f
11.	25-11-2021	ACC kuesioner.	f
12.	07-12-2021	Bimbingan Bab 1-5	f
13.	10-12-2021	Revisi Bimbingan Revisi Bab 1-5.	f
14.	19-12-2021	ACC Skripsi Bab 1-5	f

PEMBIMBINGAN PROPOSAL SKRIPSI

Pembimbing II

Nama : Henry Casandra Gultom S.E., M.M

No.	Tanggal	Keterangan	Paraf
1.	17-09-2021	Pengajuan Tema & Judul.	
2.	27-09-2021	ACC Tema & Judul.	
3.	15-10-2021	Bimbingan proposal.	
4.	29-10-2021	Revisi proposal.	
5.		Revisi proposal.	
6.	12-11-2021	ACC proposal.	
7.	25-11-2021	B Bimbingan Kuesioner &	
8.		ACC Kuesioner.	
9.	10-12-2021	Bimbingan Bab 1-5	
10.	17-12-2021	Revisi Bab 1-5	
	29-12-2021	ACC B Seleripsi Bab 1-5	